

SOCIĀLĀ DARBA UN SOCIĀLĀS
PĒDAGOĢIJAS AUGSTSKOLA

“ATTĪSTĪBA”



DZĪVES JAUTĀJUMI

SOCIĀLĀ DARBA UN SOCIĀLĀS
PĒDAGOĢIJAS TEORIJA
UN PRAKSE

ZINĀTNISKI METODISKS
RAKSTU KRĀJUMS

VI

RĪGA
2001

Page

95-3

400

SOCIĀLĀ DARBA UN SOCIĀLĀS
PEDAGOĢIJAS AUGSTSKOLA

“ATTĪSTĪBA”



DZĪVES FAULTĀJUMI

SOCIĀLĀ DARBA UN SOCIĀLĀS
PEDAGOĢIJAS TEORIJA
UN PRAKSE

ZINĀTNISKI METODISKS
RAKSTU KRĀJUMS

VI

RĪGA
2001

Zinātniski metodiskais rakstu krājums ir sagatavots Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskolā "Attīstība", izmantojot augstskolas un partneraugstskolu mācību spēku, sociālā darba speciālistu un sociālo pedagogu, augstskolas absolventu un studentu zinātniski pētnieciskā un metodiskā darba rezultātus.

- Viršredaktore: Dr. paed., asoc. prof. Lidija Šiļņeva
- Redkolēģija: Dr. paed. Raimonds Inne (zinātniskais redaktors)
Dr. soc. darba, prof. Marks Rodžerss
Dr. paed., asoc. prof. Aina Vilciņa
- Tulkojumi: Teika Lapsa
Līga Kalniņa
- Korektore: Inta Jansone
- Tehniskā redaktore: Aelita Pāvuliņa

Latvijas Nacionālā
BIBLIOTĒKA

0301036096

DZĪVES JAUTĀJUMI VI

Darba autortiesības ir aizsargātas saskaņā ar LR likumu "Par autortiesībām un blakustiesībām". Darba pārpublicēšana jebkurā drukātā vai elektroniskā formā, kopumā vai pa daļām, tā izdošana, izplatīšana masu saziņas līdzekļos, kā arī kopēšana ir stingri aizliegta bez autoru rakstiskas piekrišanas.

Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskola "Attīstība".
LV - 1007, Rīgā, Eiženijas ielā 1

Iespiests tipogrāfijā JUMI
Lienes ielā 19

ISBN 9984-9462-8-2

Sociālā darba un sociālās
pedagoģijas augstskola
"Attīstība", 2001

Saturs

Table of content	4
Priekšvārds	5

Sociālā darba teorija mūsdienās

Džins Pols Robesīns. Postmodernisms un sociālais darbs	8
Ketlīna Bolande, Čārlzs Atertons. Haosa teorija: alternatīva pieeja sociālā darba praksei un pētījumiem	18
Elga Dārzniece, Nelda Didrihsone, Agija Jaunbērziņa, Lauma Laiviņa. Iedrošināšanas funkcija sociālā darba mikropraksē	29
Aija Juhna. Sociālekoloģiskais skatījums uz indivīdu un vidi sociālajā darbā	43
Dagnija Gorlova. Sociālās problēmas identificēšana sabiedrībā	53
Evija Sedvalde. Kopienas lomas sociālās attīstības veicināšanā	68

Sociālā darba vadība

Lidija Šilņeva. Sociālā darba vadība	82
Raimonds Inne. Organizācijas intelektuālie resursi personālvadības skatījumā	106
Marks E.Rodžerss. Sociālā darba supervīzijas loma, funkcijas un mērķis	117
Zane Lasmane. Kārjeras izpratne sociālajā darbā	142
Valda Skubiņa. Brīvprātīgie palīgi kā sociālo darbinieku līdzstrādnieki	165

Sociālais darbs ar ģimeni un bērniem

Iveta Grauduma, Gundega Baginska, Rūdolfis Jurjāns, Zane Lasmane. Jūrnieku un viņa ģimeņu problēmas Latvijā	186
Aiva Lāce, Alda Ozere, Agrīta Putniņa, Jolanta Tīruma. Paaudžu sadarbība kā resurss sociālajā darbā ar ģimenēm un bērniem	203
Elita Rancāne. Starpinstitūciju sadarbības un starpprofesionāļu komandu darba iespējas Vidzemes reģionā, strādājot ar fiziskā vardarbībā cietušajiem bērniem un to ģimenēm	216
Zigrīda Goša. Bērnu veselība, saslimstība un mirstība	239
Ēstere Zemīte, Lāsma Jakovele. Ielas sociālais darbs ar ielas bērniem	252
Inga Lukašinska. Institūciju sadarbība – nozīmīgs resurss ielas bērnu problēmas risināšanā	276
Autori	289
Summary	291

Table of content

Table of contents	4
Foreword	5
<i>Contemporary social work theory</i>	
Jean-Paul Robesyn. Postmodernism and Social Work	8
Kathleen A. Bolland, Charles R. Atherson. Chaos Theory Alternative Attitudes to Social Work Practice and Studies.....	18
Elga Dārzniece, Nelda Didrihsone, Agija Jaunbērziņa, Lauma Laiviņa. The Function of Encouragement in Social Work Micropractice	29
Aija Juhna. Interpretation of People and Environment in Social Work	43
Dagnija Gorlova. Identification of Social Problems in Society	53
Evija Sedvalde. The Role of Community in Facilitating Social Development	68
<i>Social work management issues</i>	
Lidija Šilņeva. Management in Social Work	82
Raimonds Inne. Intellectual Resources of the Organisation from the View of Personnel Management	106
Mark E. Rodgers. The Role, Function and Purpose of Supervision in Social Work	117
Zane Lasmane. Understanding A Career in Social Work	142
Valda Skubiņa. Volunteers as a Resource of Social Work	165
<i>Social work with families and children</i>	
Iveta Grauduma, Gundega Baginska, Rūdolfs Jurjāns, Zane Lasmane. The Problems of Seamen and their Families	186
Aiva Lāce, Alda Dzere, Agrita Putniņa, Jolanta Tīruma. Intergenerational Co-operation as a Resource in Social Work with Families and Children.....	203
Ēlita Rancāne. Inter-institutional Co-operation and Opportunities for Inter-professional Team Work in the Vidzeme Region for Work with Physically Abused Children and Their Families.....	216
Zigrīda Goša. Health, Mortality and Death Rates among Children	239
Ēstere Zemīte, Lāsma Jakovele. Street Social Work with Street Children	252
Inga Lukašinska. Institutional Co-operation – A Significant Resource for Solving the Street Children Problem	276
About the Authors	289
Summary	291

Priekšvārds

Iznācis kārtējais, jau sestais krājums "Dzīves jautājumi – sociālā darba un sociālās pedagoģijas teorija un prakse". Lai gan augstskolas "Attīstība" izdevniecības darbība pēdējos gados ir pāplašinājusies – izdotas vairākas brošūras un grāmatas, tradicionālais rakstu krājums savu nozīmi nezaudē. Rakstu krājums ir studiju gada laikā veikto pētījumu un metodiskā darba pārskats. Krājumā kā vienmēr aktīvi ir augstskolas "Attīstība" mācību spēki un studenti, partneraugstskolu mācību spēki, sociālā darba praktiķi.

Šajā krājumā iezīmējas vairākas dominējošās tēmas, visus rakstus pēc tēmas varētu grupēt trīs grupās. Šo tematisko sadalījumu esam saglabājuši, veidojot krājuma struktūru.

Sociālā darba teorija mūsdienās – tā nosaukta pirmā krājuma daļa. Lasītāju interesi izraisīs ārvalstu autoru raksti – Džīna Paula Robesīna "Postmodernisms un sociālais darbs", kā arī Ketlīnas Bolandes un Čārlza Atertona raksts "Haosa teorija: alternatīva pieeja sociālā darba praksei un pētījumiem". Vēl šajā daļā ietverti divu augstskolas "Attīstība" mācībspēku Aijas Juhnas un Dagnijas Gorlovas raksti. Ar netradicionālu pieeju sociālā darba teorijas jautājumiem saista šajā daļā iekļautie studentu raksti.

Krājuma otrā daļa veltīta **sociālā darba vadības** jautājumiem. Šīs daļas dominante ir augstskolas "Attīstība" rektores Lidijas Šiļņevas raksts "Sociālā darba vadība". Rakstā apskatīta sociālā darba vadība kā nozīmīga sociālā darba prakses daļa. Aplūkotas dažas raksturīgas kļūdainas sociālo darbinieku domas par vadību, kā arī atšķirības starp biznesa firmu un sociālo pakalpojumu institūciju vadīšanas aspektiem. Profesors no ASV Marks Rodžerss šoreiz krājumam veltījis rakstu par supervīzijas teorijas un prakses jautājumiem.

Sociālais darbs ar ģimeni un bērniem – tā nosaukta krājuma trešā daļa. Divi no trešās daļas rakstiem veltīti jautājumiem par ielu bērniem, kas joprojām ir aktuāla sociāla problēma. Studentu grupa pētījusi paaudžu sadarbības jautājumus, uzskatot šo sadarbību par resursu sociālajā darbā ar ģimenēm un bērniem. Blakus studentu darbiem šajā daļā sastopami asociētās profesores Zigrīdas Gošas un sociālā darba praktiķu Elitas Rancānes un Ingas Lukašinskas raksti.

Ceram, ka lasītājs atradīs mūsu krājumā sev interesantas idejas un domas, gūs jaunas atziņas un ierosmes sociālā darba praksei.

Redkolēģija

Prickšvārds

Intros un atbildē

4. ...Lielākā kārtējais jau secina kāpinus "Dzīves jaunumi" - sociāls darbs un sociāls pedagogijas teorija un prakse. Lai gan augstskolas "Atbildē" izdevniecības darbs pēdējos gados ir pārsniedzis - izdomas vairākas problēmas un grāmatas, raksturojot kāpinu kāpinu savu nozīmi nozīmē. Kāpinu kāpinu ir studiju gada laikā veikt "pētījumi" un metodiskās darbs parādina Kāpinu kā vienmēr aktīvi ir augstskolas "Atbildē" mācību spēki un studenti, pārņemot skolā mācību spēki sociāls darbs praktiski.

Šajā krājuma izdošanās vairākas domnīcības tēmas, vienas rakstus pēc tēmas, varam grupēt trīs grupās. Šo tematisko sadalījumu esam sagatavojuši, veidojot krājuma struktūru.

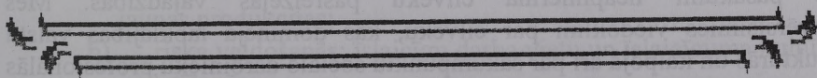
Sociāls darbs teorijā mēsdomā - tā nosaukta pirmā krājuma daļa. Iesājināt interesi izlasīt irvasim autoru raksti - Dānis Pūlis, Roberts "Postmodernisms un sociāls darbs", kā arī Kārlis Bolanderis un Čārls Astenons raksti. "Tāpat teorijā alternatīva pieeja sociālā darba praksei un pētījumam". Vēl šajā daļā irveikti divi augstskolas "Atbildē" mācību spēku vajadzības un Dānijas-Godovs raksti. Ar sociāls darbu pētījumu sociāls darbs teorijas jaunumiem saista šajā daļā raksturojot studētāju raksti.

Krājuma otrā daļa veidota sociāls darbs veidots jaunumiem. Šis daļas dominānce ir augstskolas "Atbildē" raksturojot Dānijas-Godovs raksti "sociāls darbs veidots". Raksti aplūko sociāls darbs veidots un nozīmē sociāls darbs prakse daļa. Aplūkojas daļas raksturojas klūdas sociāls darbinieku domas par veidots, kā arī raksturojas daļas daļas sociāls darba pētījumu rezultātu raksturojas aspektiem. Profesors no ASV Marks Rodērs šoraksturojas veidots raksti par supervīzijas teorijas un prakses jaunumiem.

Sociāls darbs ar ģimeni un bērniem - tā nosaukta krājuma trešā daļa. Divi no trešās daļas raksturojas veidots jaunumiem par ģimeni, kas jāpaveic, ir aktuāls sociāls darbs. Studētāju grupas pētījumu rezultātu raksturojas jaunumiem, uzskaitot šo sadarbību par veidots sociāls darbs ar ģimeni un bērniem. Raksturojas studētāju daļas daļas sastopami sociāls profesors Nīlss Gōrs un sociāls darbs praktiski Dānijas Rānčans un Ingas Lūksēnka raksti.

Ģimeni, kā latviski studētāju krājuma sevlīdzsantais daļas un domas, kas jaunus atgājas un izdomas sociāls darbs praktiski gājas, lai

Sociālā darba teorija mūsdienās



Šajā rakstā runāts par dažiem nesējiem atklājumiem sociālā darba teorijā. Rakstā ir runāts par to, kā šie atklājumi ietekmē sociālā darba teoriju un praksi. Rakstā ir runāts par to, kā šie atklājumi ietekmē sociālā darba teoriju un praksi.

Šajā rakstā runāts par dažiem nesējiem atklājumiem sociālā darba teorijā. Rakstā ir runāts par to, kā šie atklājumi ietekmē sociālā darba teoriju un praksi. Rakstā ir runāts par to, kā šie atklājumi ietekmē sociālā darba teoriju un praksi.

Postmodernisms un sociālais darbs

Šajā rakstā runāts par dažiem neseniem atklājumiem sociālā darbā pieejās Eiropas valstīs. Pašreizējā dzīve šķiet ne vairāk un ne mazāk kā mainīta paradigma, un varam tikai darīt zināmas savas šaubas un iesaistīt lasītājus pārdomās, ko izraisa pašlaik "radusies" pieeja. Ceram, ka šīs pārdomas lasītājiem var šķist jēgpilnas, pat ja tās nesniedz visas atbildes uz jautājumiem. Vispirms aprakstīsim dažus dzīves aspektus postmodernā vidē, ko izjūt rietumvalstu iedzīvotāji jaunās tūkstošgades sākumā un ko apraksta sociologi. Otrkārt, pievērsīsimies tiem pasākumiem, ko veica labklājības valstīs, lai risinātu sociālās problēmas. Parādīsim arī to, cik ļoti šie pasākumi neapmierina cilvēku pašreizējās vajadzības. Mēs pievērsīsimies viedoklim par cilvēku, kas dominēja labklājības valstu struktūrās un kalpoja arī par sākumpunktu sociālo darbinieku profesionālās ētikas veidošanai. Beigās piedāvāsim dažas idejas un pārdomas par to, kā sociālie darbinieki var apvienot nodošanos moderniem principiem un iesaistīšanos darbā ar postmoderniem cilvēkiem, cīnoties par jēgpilnas dzīves veidošanu.

1. No labklājības valsts līdz riska sabiedrībai

Mums vajadzētu aplūkot sociālo evolūciju no plašākas, nevis tikai no ekonomiskās perspektīvas. Jāaplūko arī ekoloģiskā un attiecību attīstība. Ar to saistās Ulrikas Bekas (*Ulrich Beck*) ieviestais termins "riska sabiedrība". Tas rosina risināt pašreizējos sociālos konfliktus un novērtēt pašlaik esošo institūciju piemērotību to risināšanai.

Institūcijas galvenokārt ir saistītas ar industriālo sabiedrību, kam vairs neatbilst sabiedrības iezīmes. Tās galvenie jautājumi saistījās ar materiālo labumu ražošanu un sadali. Atbildes sniedza zinātniskā, ekonomiskā un tehnoloģiskā izaugsme, kā arī sociālo tiesību un sociālās drošības īstenošanas sistēmas. Sociālo tiesību un sociālās drošības īstenošana sākotnēji notika ar konflikta modeļa palīdzību, pēc tam – ar sociālās pārrunāšanas palīdzību. Šī cīņa par jaunām sociālajām tiesībām (labumiem) vēl nav beigusies, un tā ir pelnījusi papildu uzmanību ne tikai

tās vispārīguma un izmantojamības jaunos diskriminācijas veidos, bet arī tās sasniegumu pastāvīguma dēļ.

Tomēr mūsdienās tas, kas tiek saukts par “jauno sociālo problēmu”, galvenokārt saistās ar Jaunumu izplatību, t.i., tiem riskiem, ar ko cilvēki saskaras modernajā sabiedrībā. U.Beka runā par trīs veidu riskiem.

1) **Ekoloģiskie riski:** kodolenerģijas un ķīmisko vielu spēja radīt katastrofas un iznīcināt dzīvību vietējā vai globālā līmenī. Cilvēki lokāli organizējas, lai cīnītos ar ekonomiskās sistēmas negatīvajām sekām.

2) **Sociālekonomiskie riski:** ekonomiskās izmaiņas darbaspēka jomā saistās ar trim šādām parādībām:

- a) stabilo cilvēku destabilizācija; prognozējamās nodarbinātības un karjeras perspektīvu beigšanās; pieprasījums pēc elastīgas un jaunas produkcijas;
- b) riska veidošanās; īslaicīgu darba vietu un īslaicīguma kultūras izplatīšanās;
- c) sociālo pozīciju zaudēšana; sociālā noderīguma un sabiedrības atzinības sajūtas apdraudējums; daudzas kategorijas tiek uzskatītas par nevajadzīgām.

Sociālie pasākumi balstījās uz “normālām” pilnu darba slodzi strādājošu vīriešu karjerām. Atstumtība saistījās ar tām grupām, kas nebija pietiekami gatavas iesaistīties darba tirgū vecuma, slimības vai citas nepietiekamības dēļ. Mūsdienās atstumtība skar arī “normālus” cilvēkus, ko riska situācijā nostāda konjunktūra. Šie cilvēki meklē citādu sociālo aizsardzību. “Pasīvo” labklājības valsti, kas izmaksā pabalstus, tādējādi turpinot atkarības veidošanos un saglabāšanos, vajadzētu nomainīt ar aktīvu un aktivizējošu valsti, ko Gidens (*Giddens*) sauc par “sociālo investīciju valsti”, kas investē cilvēkresursos, lai tos integrētu.

Tā kā ekonomika kļūst globāla, tradicionālās apvienības mēģina pielāgoties un pat sāk meklēt vietējus labumus.

3) **Individualizācijas riski.** Plašas reliģiskas vai filozofiskas virzības zaudējums pirmo reizi ir atklājis indivīdiem iespēju iecerēt un īstenot savu dzīvi daudzus radikāli oriģinālos veidos. Daudziem cilvēkiem šos evolūcijas sniegtos labumus pārsniedz nenoteiktība. Tas, ka ir

jāizvēlas, bet citi izvēlas atšķirīgi, rada spriedzi un rosina neveiksmes, piemēram, cilvēciskajās attiecībās. "Tematiskie", pašizvēlētie tīklojumi, kas saistās ar personiskajām interesēm un īpašām aktivitātēm, nepiedāvā tikpat pastāvīgu un visaptverošu atbalstu, kā piedāvāja ģimenes, dzimtas un vietējās kopienas (gan reliģiskās, gan cita rakstura). Ļoti ātri samazinās integrācijas struktūras. Ģimenēs spriedzi rada nepieciešamība pēc otrā apgādnieka. Personiskās attiecības ir kļuvušas trauslas. Laulība un bērnu radīšana ir zināmā mērā apšaubīti, atlikti vai pat noliegti jautājumi... Apmēram 30% cilvēku dzīvo vieni. Vairs nesatiekas vietējās minoritāšu kopienas, varbūt izņemot reliģiskās. Sociālā mobilitāte un moderno pilsētu anonīmais klimats ir iznīcinājis dzīvi kaimiņu vidē. Šķiet, ka tirgus ir kļuvis par galveno integrētāju cīņā par naudu, bet tas nespēj dot dzīvei jēgu.

Šo situāciju kultūrā, kas no indivīdiem prasa īpašu elastību, cilvēki, kas personiskā un kultūras ziņā ir pietiekami spēcīgi, lai izturētu klaidonīgu dzīves veidu, zināmā mērā var uztvert kā izaicinājumu. Tomēr daudzām grupām traumējošas sajūtas rada atklājums, ka viņiem trūkst nepieciešamo resursu, lai atrisinātu jauno situāciju, un starp šiem cilvēkiem ir neizglītoti jaunieši, vīrieši un sievietes, nabadzīgi vecāki cilvēki, migranti un patvēruma meklētāji, kā arī cilvēki, kas iztiek no sociālajiem pabalstiem. Viņu nenoteiktība, ko pavada nevarīgās politikas noliegšana, rada vēlēšanos atgriezties pie "skaidrākās" pagātnes.

Jebkurā gadījumā pagātnes sociālā aizsardzība cieš neveiksmi, jo tā ir pārāk stīva. Tā bija veidota **standarta cilvēkiem ar standarta attiecībām un standarta problēmām**. Pašlaik cilvēki parāda savu unikalitāti un viņus pat mudina to darīt. Indivīdu un viņu attiecību diferenciācija, kas tiek arī veicināta, liek attiecīgi izmainīt arī aprūpes reakcijas. Sabiedrība ir kļuvusi nepazīstama; visas tradicionālās kategorijas nespēj iekļaut cilvēkus un viņu īpašās, vietējās un ar dzimumu saistītās vajadzības.

Turklāt šo diferenciāciju, kas traucē visiem standartizētajiem, "universālajiem" risinājumiem, var pastiprināt attīstība **zinātnes** jomā, piemēram, prenatalās ģenētiskās izpētē. Iespēja paredzēt cilvēka dzīves izredzes var radīt vēlēšanos piedalīties tradicionālajās universālajās solidaritātes shēmās, jo tās ir veidotas "bez vienaldzības" un palīdzēja mobilizēties cīņā par "taisnīgumu". Neņemot vērā gatavību sniegt

ieguldījumu to cilvēku labā, kas provocē savu slimību ar riskantu dzīves veidu.

Daži autori, arī Flanders (*Flanders*), ir nonākuši pie secinājuma, ka mūsdienu postmodernisma kontekstā mums nepieciešams lielāks modernisms, t.i., lielāka solidaritāte, mobilizējošākas sociālās perspektīvas un jauns "stāsts". Tas mums liktu iesaistīties arī tiešā politikā, kas vērsta uz cīņu pret nabadzību, jaunām stratēģijām, kas palīdzētu cilvēkiem risināt jaunās dzīves apstākļus un veidot jaunas sociālās integrācijas struktūras, ņemot vērā "postmateriālas" vajadzības. Laiks, telpa, klusums, sveigs gaiss, nestratēģiskas attiecības un tā tālāk ir nosauktas par šī gadsimta "luksusa precēm" (H.M. Encensbergers (*H.M. Enzensberger*)).

Apmēram šajā laikā mēs sākam saprast, ka "modernā" domāšana par depriāciju rada ražošanas un patēriņa palielinājumu, kas nekad nesasniedz "līdzsvaru", bet rada dažādas ekoloģiskās briesmas. Vai mums labāk nevajadzētu domāt par sevis ierobežošanas stimulēšanu pašu cilvēku labā, kas palīdzētu mums atbrīvot savu dzīvi no ekonomiskās sistēmas radītās kolonizācijas? Tas var vienlaicīgi radīt perspektīvu, lai pastāvīgi cīnītos pret nabadzību.

Vecās institūcijas, piemēram, darba tirgus, sociālā drošība, laulība, zinātne, labklājības valsts, kas zināmā mērā ir atbildīgas par pašreizējām problēmām, ir jāizvieto un jāpapildina ar jaunām stratēģijām... Mūsdienās modernizācija ir "otrā, pārdomātā modernizācija", ko Bekas (*Beck*) kolēģis Lielbritānijā Entonijs Gidens nosauc par "otrā posma modernizāciju".

2. Uz jaunām aprūpes struktūrām

No tā, kas pateikts līdz šim, ir skaidrs, ka aprūpes iespēju **pieprasījumā** ir notikušas nozīmīgas izmaiņas. Turklāt mums jāpiemin demogrāfiskā attīstība, kas saistās ar nozīmīgu populācijas novecošanu. Tā kā ir apdraudētas pašreizējās ģimenes struktūras, brīvprātīga palīdzība ir nepietiekama. Ir liels pieprasījums pēc formālas aprūpes institūcijām, un tām ir jāsniedz augstas kvalitātes pakalpojumi. Ietekme uz sociālās drošības sistēmu ir labi dokumentēta. Ir sākta diskusija par medicīniskās palīdzības normēšanu.

Visas šīs izmaiņas parāda ārkārtīgu nepieciešamību pēc aprūpes, kas ir vērsta uz personu. Ko var darīt, raugoties no piedāvājuma perspektīvas?

Jaunās labklājības valsts sākuma punktam jābūt indivīdu nepieciešamībai pašiem pieņemt lēmumus, un viņiem ir jākļūst par

“atbildīgi riskējošām personām” (Gidens). Šai labklājības valstij ir jādod cilvēkiem materiālas un garīgas iespējas šī uzdevuma veikšanai, un tā nedrīkst ļaut viņiem kļūdaini izvēlēties. Labklājības valstij ir jānodarbojas nevis ar “sabojāta mehānisma labošanu”, bet gan tās mērķim ir jābūt cilvēkresursu bagātināšanai.

Franču domātāji Doncelots (*Donzelot*) un Kastels (*Castel*) meklē jaunas iniciatīvas, kas atrodas starp sociālo apdrošināšanu (*l'assurance sociale*), ko raksturo universāls un automātiski izsniegts atbalsts kādas kategorijas locekļiem, un klasisko palīdzību (*l'assistance sociale*), kas ietver noteiktas darbības, lai palielinātu indivīdu adaptāciju un viņu situācijas uzlabošanu. Šis, trešais veids tiek saukts par “integrācijas politiku” (*une politique d'insertion*), un tas ietver daudz vairāk nekā tikai finansiālu kompensāciju. Tas liek radīt un īstenot personiskākas un savstarpēji saskaņotākas darbības, vienlaikus lielākas investīcijas ieguldot sabiedrībā, nevis indivīdos. Tas, vai sociālie darbinieki, kas tika izglītoti “modernajā perspektīvā” un strādā moderno politiku struktūrās, kas tika pieņemtas “taisnīguma dēļ”, ir gatavi šīm izmaiņām, nav skaidrs. Tā patlaban ir galvenā mūsu pārdomu tēma.

Priekšlikumos jaunajai sociālās aizsardzības sistēmai mēs varam izdalīt četras galvenās iezīmes.

- **Vērstība uz darbu, nevis uz labklājību:** sociālais atbalsts ir jāsaista ar personisko līdzdalību; tiesības un pienākumi ir savstarpēji saistīti.
- **Sabiedriskums balstās uz līgumiem, vietējām sabiedrībām un kopienām,** atrodoties starp abstraktu universālismu (palīdzības sniegšanā) un individuālu, automātisku pieeju. Tas mobilizē un integrē visus vietējā mērogā pieejamos pakalpojumus vienotā tīklā. Tie tiek piesaistīti valdībai ar līgumu palīdzību, kas saista finansiālos līdzekļus ar pārbaudāmiem rezultātiem.
- **Taisnīguma, vienlīdzības un sistēmas izdevīguma pārvērtēšana,** ietverot jautājumu par personiskās un kolektīvās atbildības atdalījuma pārskatīšanu.
- **Jaunas organizācijas formas:** personiskāka pieeja, kas balstās uz horizontālā līmenī koordinētiem pakalpojumiem un institūcijām. Brīvprātīgo palīdzībai un kopienas atbalstam tiek pievērsta lielāka uzmanība, lai palielinātu atbildības sajūtu un piedāvātās palīdzības atbilstības sajūtu.

Daudziem no šiem elementiem ir nepieciešams jauns, dinamiskāks sociālais darbs, kas ne tik daudz ir vērsts uz cilvēku pielāgošanu kolektīviem standartiem, bet uz integrācijas iespēju radīšanu ar projektu un sadarbības veidu palīdzību. Tas arī liek pārdomāt tradicionālo dalījumu dažādos sociālā darba specializācijas veidos, šī dalījuma kategoriskumu un ar vecumu saistītās iezīmes, kā arī tā atšķirību no citām profesijām. Mūsdienās tiek pieprasīts "visaptverošs" sociālais darbinieks, kas spēj risināt dažādus jautājumus.

3. Profesionālā ētika ir uzmanības degpunktā

Visā Eiropā valdības izmisīgi mēģina īstenot pilnas nodarbinātības politiku. Bezdarba slazds ir aizkritis, ir pazemināti uzņēmumiem uzliekamie sociālie nodokļi, un ir ieviesta 35 stundu darba nedēļa. Šajā problēmu risināšanas veidā tiek izmantotas arī postmodernas idejas, piemēram, ideja par cilvēku trauslo brīvību (Marta Nusbauma (*Martha Nussbaum*)). Finansiālie pabalsti garantē tikai izdzīvošanu, nevis cilvēka cienīgu dzīvi. Cilvēka pašcieņai ir nepieciešams atrast pieeju darba tirgum, un šī meklēšana ir jāatvieglina.

Modernisms balstījās uz viedokli, ka cilvēks ir spēcīgs indivīds, ka cilvēks kā apzinīga un autonoma būtne spēj pierādīt savu subjektivitāti ar domāšanas, gribas, darbošanās, strādāšanas un runāšanas palīdzību. Neatkarīga domāšana, autonoma izvēle, atbrīvošanās no liekajām tradīcijām un pierastā dzīvesveida: šīs vienmēr, sākot ar Kantu līdz pat Sartram, ir bijušas kategoriskās prasības. Modernie domātāji vienmēr izmantojuši apgaismības cilvēka perspektīvu, ko ieviesa Dekarts: racionāls, sevi pazīstošs cilvēks, kas sevī var atrast drošu pamatu noteiktībai un drošībai. Cilvēks, kas zina, ko viņš vēlas, un domā, ka savā racionalitātē var atrast visus nepieciešamos līdzekļus, kas nepieciešami dominēšanai dabā un sabiedrībā. Šis viedoklis par cilvēku atklāja iespēju rasties pilnīgi zinātniskam pasaules uzskatam. Iepriekš valdīja liktenis, taču rīt valdīs mūsu pašu roku darbs un tā sekas. Tajā laikā pastāvēja neierobežota ticība ar zinātnes un centīga darba palīdzību sasniegtam progresam. Emancipācija bija nozīmīgs vārds.

Apzināšanās bija arī kritisko domātāju mērķis, kad viņi pievērsās apgaismības dialektikai, kas bija kļuvusi par tās pretstatu. Lai pretotos pasaules kolonizēšanai ar sistēmu palīdzību, atbrīvošanas un progressa solījumu iznīcināšanai, cilvēku nodošanai dažādu ekspertu rokās, mums ir

jācenšas demokratizēt diskusiju kultūru. Tās pamatā vajadzētu būt racionālai vienprātībai vai vismaz pārrunātai viedokļu dažādībai. Jirgens Habermass (*Jürgen Habermas*), kritiskās teorijas kustības piekritējs, šīs teorijas ir attīstījis ievērojamajā darbā “Komunikatīvās darbības teorija” (*“Theory of Communicative Action”*, 1981).

Runājot vispārīgi, modernais laiks pārstāvēja racionālistu ēru, kuras laikā uzticēšanās zinātnei un filozofijai intelektuāļus nolēma “universālo līderu” (Fuko) lomai, un viņi kļuva par sabiedrības un cilvēku vadoniem, jo dievišķas rīcības rezultātā viņiem bija piešķirtas ekskluzīvas zināšanas par Patiesību. Šī aina, kas attēlo filozofu intelektuālo nodarbošanos, paradigmātiski tika parādīta Platona alegorijā. Šie cilvēki nevarēja iedomāties iemeslu, kas liktu nodot citus, un nevarēja iedomāties, ka viņu utopiskās idejas bija tiešs ceļš uz elli. Viņi uzskatīja, ka elle varēja veidoties tikai tad, ja universālais racionālisms īslaicīgi pavājinātos, piemēram, nacisma nacionālajā partikulārisumā. Racionālisms bija neuzpērkams ierocis cīņā pret varu, un tas nerādīja aizdomas, ka pats ir saistīts ar varu.

Tas mums liek domāt par sociālo darbinieku profesionālo ētiku. Kā modernās domāšanas sekas tā attīstījās kopā ar labklājības valsti un tās nabadzību, piemēram, tās nespēju dot postmodernajiem cilvēkiem to, kas viņiem bija vēl nepieciešams bez birokrātiski piedāvātās palīdzības.

Ir labi zināms, cik daudz sociālie darbinieki ir pieņēmuši moderno emancipējošo tēmu. Viņi ir sevi identificējuši ar to. Rietumeiropā neskaitāmas labklājības veicināšanas profesionāļu paaudzes ir strādājušas un ir bijušas saistītas ar profesionālo ētiku, kas caurausta ar minēto viedokli par cilvēku. Instrukcijas bija skaidras: klienta tiesības uz pašnoteikšanos un autonomiju, neitralitāte un nedirektīva pieeja, konfidencialitāte un informēta piekrišana – tie bija svēti vārdi. Tie bija līdzekļi, kam būtu jānovērš visas aizdomas par tēvišķa patrona lomas uzņemšanos, un tie palīdzētu distancēties no katra žēlsirdīgās pagātnes, ko Markss nežēlīgi nosauca par “kapitālisma lubrikantu”. Zinātniskais profesionālisms, sistemātiska un metodiska pieeja un “modernā ētika” būtu pirmais solis ceļā uz sabiedrības socializāciju, un tas sociālo darbu padarītu par progresīvu un atbrīvojošu darbību. Tā darot, sociālie darbinieki saprata, ka viņu uzdevums bija universālo cilvēktiesību brīvības, līdzdalības un sociālo tiesību – īstenošana. Viņu perspektīva saistījās ar taisnīguma tēmu.

Tomēr arī tas tiek kritizēts kopā ar modernismu. Sociālajiem darbiniekiem pārmet, ka viņi veicina individuālismu un morālo vienaldzību (subjektīvismu, emotīvismu). Vajadzētu ierosināt, ka katram ir privātā

dzīves joma, kurā viņš var darīt jebko, ja vien tas nekaitē citiem. Šajā interpretācijā tiktu tuvināta stratēģiskā visuma veidošanās, kurā cilvēki domā tikai par cīņu par savām tiesībām. Mēs domājam, ka šie aizbildinājumi ir nepamatoti, jo semantiskā nozīme cilvēktiesību piešķiršanai cilvēkiem ietver arī mērķi atvieglināt viņu kopdzīvi un uzticēt rūpēšanos par vērtībām pēc katra apzinības pakāpes. Tomēr joprojām ir patiesi, ka cilvēkiem ir vajadzīgs kas vairāk nekā tikai tiesības, lai viņi varētu attīstīties kā cilvēciskas būtnes. Cerēsim, ka šajā gadsimtā mēs varēsim izdarīt "vairāk" nekā tikai cīnīties pret dominēšanu un cilvēktiesību pārkāpumiem.

Tomēr – kā īstenot šo "papildu pieskārienu" ar patrona darbību nesaistītā veidā? Vai iespējams kaut kas līdzīgs "vieglai" patronāžai, un vai profesionāļi spēj to atrast savās sirdīs vai arī tā ir jānodod brīvprātīgajiem, kas var funkcionēt kā profesionālā sociālā darba dzinējspēks? Vai sociālais darbs ir gatavs darbībai ar "atsevišķu" cilvēku postmodernajām vajadzībām, meklējot citas un nozīmi, nevis tikai brīvību no apspiešanas.

Daži radikāli postmoderni domātāji, piemēram, komunitārieši (Makintairs (*MacIntyre*), Zandels (*Sandel*), Hauervass (*Hauerwas*)), ierosina palielināt sabiedrības morāli vairāk par pašreizējo "taisnīgumu". Taisnīgums tiek uzskatīts par pārāk "plānu" morāles perspektīvu, kas ir jāaizvieto ar "biezāku" definīciju. Viņu motivācija balstās uz dziļu kultūrā sakņotu pesimismu par to, ko cilvēkiem nodarījis (liberālais) modernisms. Viņi uzskata, ka tā rezultāts ir briesmas morālei. Vērtības un morālā izglītība ir apdraudētas, jo tās ir atstātas indivīda un cēloņa rokās. Lai tās attīstītos, nepieciešamas ievērojamas vietējas kopienas, kurās tās tiek attīstītas un pilnveidotas, kā arī tās ir jāparāda vietējos stāstos un acīmredzamos dzīvesveida piemēros.

Viņu viedoklis ir raksturīgs postmodernajam pavērsienam ētikā, tas uzsver jūtīgumu un vietējo morālo sistēmu plurālismu, nevis racionalitāti un universalismu. Universālos principus kā noteiktības standartu, kas bieži leģimitizēja normalizāciju, izslēgšanu un vardarbību, vienlaicīgi saglabājot totalitāro ievirzi, vajadzētu aizstāt ar "nenoteiktību" kā morāles principu, kas mums ļautu būt jūtīgākiem pret cilvēku ciešanām un dedzīgāk saglabāt pēc iespējas plašāku cilvēcisko būtņu dažādību. Piemēram, Bībeles Noass, pēc Zigmunta Baumana (*Zygmunt Bauman*) domām, ir patiesi morāla palīdzētāja modelis. Mēs varam pamanīt arī revolucionāro nozīmi, kas raksturīga Levina (*Levinas*) domām par atbildīgo cilvēku, kura brīvība ir apdraudēta, jau parādoties Kādam Citam. Kāds Cits, kas lūdz pēc viesmīlības kā svešinieks, frustrē visas manas zināšanas un kā "atraitne un

klaidonis” atklāj ierobežojumus manai brīvībai. Rietumu filozofijā līdz šim humānismu var saukt par “es” humānismu, nevis “cita cilvēka” humānismu (mūsos un ārpus mums).

Balsu korī mēs sadzirdam arī “atšķirīgu” mūsdienu feministu balsi. Lai gan pirmā feministu paaudze bija “moderna”, aizstāvēt vīriešu un sievietes “vienlīdzību”, piemēram, to, ka sievietēm būtu jāpiešķir autonomija savas dzīves veidošanā, mūsdienās feminisma pārstāvji uzsver nepieciešamību radīt “aprūpējošu sabiedrību”. Pēc viņu domām, piemēram, kā uzskata Kerola Džiligana (*Carol Gilligan*) un Džoana Tronto (*Joan Tronto*), modernie laiki vispārināja vīriešu dzimumu un veidu, kā zēni kļūst par vīriešiem. Sievietes vērtības, kas rodas citos attiecību veidos, piemēram, aprūpējošās attiecībās, neietilpa sabiedrībā pārrunāto tēmu lokā, un tās tika ierobežotas līdz privātām sarunām. Pieaugušiem cilvēkiem bija jāparāda sava neatkarība, spējas stratēģiski darboties tā, it kā šī neatkarība nebalstītos uz izglītības un aprūpes gadiem. Pēc šo domātāju uzskatiem, ir pienācis laiks šīs attiecības pievienot sabiedrības izveidotajam sarakstam un pārveidot sabiedrību par aprūpējošu sabiedrību, kas abiem dzimumiem atver pilnvērtīgas dzīves iespējas.

4. Sociālais darbs kā radikāla solidaritāte

Sociālā darba vajadzību tradicionālā aina un pašizpratne ir jāmodernizē, jo tā bija pārāk vienkārša un sašaurināta. Sociālais darbs nekad nav bijušas attiecības, ko var raksturot kā “viens pret vienu” sarunu starp diviem brīviem, racionāliem indivīdiem. Visas dalībpusēs atklāj, ka ir “iekļautas” sistēmās un atbildības; palīdzošā persona un klients ir ievainojami un trausli cilvēki, kas meklē jēgpilnu dzīvi. Mūsu attiecības ar ražošanas un patēriņa sistēmām ir sarežģītākas, nekā iepriekš tika domāts. Nav taisnība, ka mums ir tieši pieejama mūsu identitāte ārpus šīm sistēmām un pienākumiem. Nav patiesas esības, kas būtu tikai apspiedošo sistēmu aplenkta. Sistēmas, kurās mēs esam iesaistīti, ne tikai kolonizē pasauli, bet arī pašas ir pakļautas kultūras ietekmēm, piemēram, tādēļ ka tām ir nepieciešami labi izglītoti un motivēti personāla dalībnieki.

Parādās jaunas iespējas plašākam dialogam. Mums ir nepieciešama radoša izdoma un morāls profesionālisms, kā arī mūsu tehniskais profesionālisms, lai mēs dažādos kontekstos varētu redzēt, kas ir jādara, lai tālāk humanizētu mūsu sabiedrību, neņemot vērā ideoloģiskus aizspriedumus. Tas vienmēr jādara ar saskarsmes palīdzību, nevis

pievienojoties palīdzošam profesionālim, kas "pazīst" bezpalīdzīgu aprūpes objektu, bet gan apvienojoties divām cilvēciskām būtņēm, no kurām abas zināmā mērā ir kļaidoņi, kas mēģina pastāstīt savu stāstu un vēlas, lai to uzklausītu citi.

Literatūras saraksts:

1. *Beck U.* Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Suhrkamp, Frankfurt am Main, 1986.
2. *Declercq, Lammertyn Fr.* Zorg in verandering. In: Baert, Bie e. a. (eds), o. c.
3. *Dewachter F.* Mensenrechten: de moraal van de 21^o eeuw? In: Een nieuw wereldbeeld voor een nieuwe mens? Lessen voor de eenentwintigste eeuw, Universitaire Pers Leuven & Davidsfonds, Leuven, 1996.
4. *Geldof, Van Menxel, Vranken.* Maatschappelijke ontwikkelingen: de overgang naar een risicomaatschappij. In: Baert, Bie e. a. (eds), Handboek Samenlevingsopbouw in Vlaanderen, Die Keure, 1999.
5. *Gilligan C.* In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development, 1977.
6. *Kunneman H.* Van themutscultuur naar walkman-ego. Contouren van postmoderne individualiteit, Boom, 1996.
7. *Kunneman H.* Postmoderne moreliteit, Boom, 1998.
8. *Macintyre A.* After Virtue. A Study in Moral Theory, Duckworth, 1981.
9. *Tronto J.* Moral Boudaries: A political Argument for an Ethic of Care, Routledge, New York, 1992.
10. *Verkerk M.* Zorg of contract: een andere ethiek. In: Manschot & Verkerk (red.), Ethiek van de zorg. Een discussie, Boom, 1994.

Latvijas Nacionālā
BIBLIOTĒKA

0301036096

Haosa teorija: alternatīva pieeja sociālā darba praksei un pētījumiem

Ievads

Sarežģītības teorija, kas labāk pazīstama kā haosa teorija, ietver daudzas idejas, kas var kalpot sociālajam darbam kā atskaites punkts, kļiedējot nenoteiktību, kas raksturo daudzus sociālā darba prakses jautājumus. Lai mudinātu sociālos darbiniekus domāt haosa teorijas piedāvātajos terminos, mēs aplūkosim teorijas izcelsmi un dažādos veidus, kā tā tiek izmantota citās darbības sfērās.

Pēc tam, kad Džeimss Gleiks (*James Gleick*, 1987) publicēja populāro grāmatu "Haoss: jaunas zinātnes veidošana", dažādi autori ekonomikā, izglītībā, biznesa vadībā, filozofijā, literatūrkritikā un teoloģijā ir veicinājuši haosa teorijas "jaunās zinātnes" izmantošanu.

Lai gan jau pirms šīs grāmatas izdošanas bija plaša literatūra par haosa teoriju, tā gandrīz visa saistījās ar matemātiku, fiziku un inženierzinātnēm. Tomēr sociālais darbs šo koncepciju izmantoja ierobežoti. Šajā materiālā aprakstīsim haosa teoriju, cerot, ka mudināsim mūsu kolēģus izmantot haosa teorijas piedāvātās priekšrocības sociālā darba praksē un pētījumos.

Pocateks (*Pozatek*, 1994) novēroja, ka sociālais darbs (un liela daļa sociālo zinātņu) joprojām daudz izmanto dažādu cilvēcisku un sociālu procesu lineārus cēloņseku skaidrojumus. Par "lineāriem" skaidrojumiem saucam viedokli, ka visām sekām ir skaidri noteikti un saprotami iemesli. Mēs uzskatām, ka haosa teorija ir laba alternatīva lineārajiem deterministiskajiem modeļiem, kas uzspiež vienkāršotu cēloņseku domāšanu sarežģītajām un nenoteiktajām situācijām, ar ko bieži jāsaskaras sociālajā darbā. Tātad haosa teorija ir veids, kā atrast jēgu nenoteiktībā, to pārmērīgi nevienkāršojot. Sāksim šo materiālu, izskaidrojot tās izcelsmi un izmantojumu ne vien sociālajā darbā, bet arī citās sfērās.

Kas nav haosa teorija?

Haosa teorija nav teorija parasti pieņemtajā izpratnē par to kā savstarpēji saistītu apgalvojumu kopumu. Haosa teoriju var uzskatīt par atskaites punktu vai domāšanas veidu par sarežģītām parādībām. Neskatoties uz termina "haoss" izmantošanu, tā nav saistīta ar pilnīgu

jucekli vai dezorganizāciju. Daudzi autori izvēlas izmantot terminu "sarežģītības teorija", bet mēs pielietosim plašāk izmantoto terminu "haosa teorija". Lai gan tas var izklausīties paradoksāli, tikai ar pamatīgas diskusijas palīdzību par kārtību mēs varam izprast haosa teoriju.

Ilgas pēc kārtības

Lielākajai daļai no tradicionālajiem domāšanas veidiem par pasauli raksturīgas ilgas pēc zināmā veidā sakārtota Visuma, kur cēloņus un sekas saista tieši un izprotami procesi. Cimmermans (*Zimmerman*, 1989) to saistīja ar psiholoģisko vēlēšanos pasauli aplūkot kā paredzamu un ērtu. Pilnīga realitātes izskaidrojuma paredzamā Visumā meklējumu izcelsme parasti tiek saistīta ar filozofiem pirms Sokrāta laika, kas pazīstami kā milēzieši (*Weinbergs (Weinberg)*, 1994). Senākie Grieķijas filozofi piekrita milēziešu uzskatam, ka Visuma pamatā ir vienota absolūtas un nemainīgas labestības, patiesīguma un estētisma realitāte. Tas ir uzskats, ko filozofi varētu saukt par ideālismu, uzskats, ka lietu pilnīgās un absolūtās formas pastāv ārpus mums zināmās realitātes.

Tas, ko cilvēki uzskata par realitāti saskaņā ar šo viedokli, ir nepilnīgs, un to apēno visu veidu ļaunums, viltošana, neglītums un nekārtība. Daudziem senajiem filozofiem, vismaz tiem, kas ticēja abstraktajiem ideāliem kā galīgajām realitātes formām, šie uzskati pierādīja, ka iespējams izveidot filozofisku sistēmu, kas izskaidro "lielo Dzīves, Visuma un Visa jautājumu" (*Adamss (Adams)*, 1994: 119), visu samazinot līdz vienam primārajam "patiesi" reālā izskaidrojumam. Lasītāji, kas ir studējuši filozofiju, atcerēsies – šī vērstība lika domāt, ka visu lietu pamatā ir ūdens un ka visu var lineāri izskaidrot ar dažādu ūdens stāvokļu dažādu uzvedību. Anaksimens uzskatīja, ka gaisa pakļauts līdzīgam organizējošam principam. Modernās zinātnes ir atmetušas šādus naivus filozofiskus uzskatus. Katrs skolēns fizikas stundās uzzina, ka zinātniskas noteiktības meklēšanu, kas tika pretstatīta filozofiskai noteiktībai, 18.gadsimtā uzsāka franču matemātiķis Pjērs Simons (*Pierre Simon*), Laplasas marķīzs. Tas saistās ar ideju, ka tad, ja cilvēkam būtu pietiekamas zināšanas par pašreizējo Visuma stāvokli, viņš varētu paredzēt visas nākotnes situācijas. Tas ir modernais determinisma iemiesojums – ideja, ka visām sekām ir cēloņi, kas, ja tos pareizi izprot, ļauj precīzi paredzēt un kontrolēt nākotnes notikumus.

Pēdējos gados zinātnes filozofi, piemēram, Ravecs (*Ravetz*, 1971), ir zināmā mērā aizgājuši no lineāra determinisma, un vēl nesenāk zinātnes mistiku ir izaicinājusi "feminisma kritika, kas pēta dzimumjautājumus,

socioloģiskie pētījumi, kas pēta zinātnes sociālās konstrukcijas, un etnogrāfiskas zinātnisku kopienu analīzes, kas šīs kopienas uzskata par modernām ciltīm ar savu valodu, rituāliem un sociālo praksi” (Heila (*Hayles*), 1991:4).

Laplasas marķīza uzskatu 20.gadsimta sākumā vislabāk izaicināja fiziķis Valters Heizenbergs (*Walter Heisenberg*), kura “nenoteiktības princips”, kas saistīts ar viļņu un elementārdaļiņu kustību kvantu fizikā, tiek interpretēts vispārīgākā kontekstā tā, ka nav iespējams zināt visu par pašreizējo situāciju, lai būtu iespējams noteikti prognozēt nākotni. Nenoteiktības princips ir mudinājis dažus zinātniekus atteikties no vienkārša un lineāra determinisma, tomēr ir sociālie zinātnieki un sociālā darba teorētiķi un pētnieki, kas joprojām pieturas pie šīm idejām. Haosa teorija ir lielākais izaicinājums tam, ko Popers (*Popper*) npublicētā darbā, ko viņš lasīja Vācijas Sociologu asociācijas sanāksmē Tūbingenā 60.gadu sākumā (skat. Vigershauzu (*Wiggershaus*), 1994: 566-572), sauca par “dabisko zinātņu metožu kļūdainu izpratni”, kas raksturīga sociālajām zinātnēm.

Ievads haosa teorijā

Mēs izmantosim pēc iespējas vienkāršāku valodu, lai izskaidrotu šīs teorijas būtību un pielietojumu. Lasītāji, kas vēlas iemācīties haosa teorijas “iekšējo valodu”, iespējams, sapratīs, ka labākās vadlīnijas šajā terminoloģijās ir atrodamas Heilas (1991) darbā. Heila ir postmoderna literatūrkritiķe ar matemātiķes izglītību. Tas viņai ļauj izmantot apbrīnojamu perspektīvu, jo haosa teorija ir radusies no praktiskās matemātikas. Eibrahams (*Abrahams*, 1995) arī var labi palīdzēt apgūt haosa teorijā izmantoto valodu, bet tā ir nedaudz tehniskāka.

Merijs (*Merry*, 1995) piedāvā skaidru pārskatu par mūsdienu haosa teorijas izcelsmi pirms dažiem gadiem notikušajos klimatologa Edvarda Lorenca (*Edward Lorenz*) mēģinājumos paredzēt laika apstākļus. Klimatologi ir vēsturiski nolieguši nenoteiktības principu un ievadījuši savos datoros arvien vairāk un vairāk datus, cerot laika apstākļu prognozēšanu pārvērst par laika apstākļu paredzēšanu. Ar datora palīdzību Lorencs veica dažādus aprēķinus, izmantojot izejas datus, kas bija ierobežoti ar sešām decimāldaļām, un tad viņš devās kafijas pauzē. Kad atgriezās, viņš bija aizmirsis, ka jau strādājis ar šo jautājumu, un viņš to atkārtoja, bet ievadīja datus ar tikai trim decimāldaļām. Rezultāti bija pārsteidzoši atšķirīgi, un tas lika Lorencam secināt, ka nelielas izmaiņas sākotnējā situācijā var radīt lielas un neparedzamas atšķirības rezultātos.

Šis apgalvojums kalpo kā pamata aksioma haosa teorijā. Tas parādās pašlaik slavenajā "tauriņa efektā", kas apraksta, ka tauriņa spārnu kustību Taizemē dēļ konkrētā otrdienā Londonā sāk trūkt brīvu taksometru. Lasītājs var atminēties, ka "tauriņa efekts" pirms vairākiem gadiem tika izmantots kā vairāku TV reklāmu pamats. Šādi piemēri bieži tiek izmantoti haosa teorijas literatūrā, kas runā par cēloņu un sekū nenoteiktību sarežģītās situācijās. Šī nenoteiktība nav nekārtības rādītājs, bet tā liek domāt, ka ir daudzi procesi, kas ir "regulāri neregulāri" un ļoti sarežģīti.

Iespējams, ka labāk ir runāt par haotisku un sarežģītu uzvedību sistēmās, nevis par haotiskām sistēmām. Kā ir norādījis Drēzdens (*Dresden, 1992*), daudzās sistēmās var parādīties gan organizēta, gan haotiska uzvedība atkarībā no mainīgajiem apstākļiem. Piemēram, Nikoliss (*Nicolis, 1995*) parādīja, ka daudzu fenomenu izpētē fizikā, ķīmijā, matemātikā un inženierzinātnēs, ko nevar izprast lineāros terminos, tiek izmantota nelineārā matemātika.

Tomēr ir svarīgi piebilst, ka formālās haosa teorijas mērķis matemātikā ir - sniegt pragmatisku pieeju to problēmu risināšanai, ko nespēj risināt lineārās zinātnes. Netiek domāts par to, ka nevajadzētu izmantot lineāru domāšanu, kad tā ir atbilstoša. Nav paredzēta vai gaidīta paradigmu maiņa. Nelineārās zinātnes ir veids, kā risināt problēmu kopumu, ko nevar izprast lineāros terminos. Neskatoties uz tās atšķirībām pamata matemātikajos pieņēmumos, "nelineārā uzvedība dziļi sakņojas klasiskās fizikas pamatlikumos" (Nicoliss, 1995:2). Līdz ar to haosa teorija patiesībā nav jauna zinātne. Heila pareizi teikusi:

"Dažreiz tiek smagi pateikts, ka haosa zinātne izaicina tradicionālās idejas par to, kā tiek veidota zinātne. Bet haosa zinātne netiek pretstatīta normālajai zinātnei. Tā ir normālā zinātne. Tās kritēriji, kas tiek izmantoti pierādījumu novērtēšanai, rezultātu reproducēšanai utt., neatšķiras no tiem kritērijiem, kas tiek izmantoti citās fiziskajās zinātnēs."

Haosa teorija nedod iespēju precīzi paredzēt, un jau saskaņā ar tās būtību tas nav iespējams, jo haosa teorija nebalstās uz viedokli, ka ir lineāri cēloņi un sekas. Tomēr tā ir derīga izpratnes veidošanā. Tāpat kā inferenciālā statistika nelineārā matemātikā var norādīt ierobežojumus dažādiem rezultātiem, kas ir sarežģītāki nekā vienkārši lineārās domāšanas rezultāti. Lai gan matemātiķiem un inženieriem jāspēj darboties sarežģītu sistēmu apstākļos, haosa teorija ir bijusi noderīga arī citiem.

Nematemātiski viedokļi par haosa teoriju

Nematemātiskā haosa teorija balstās uz ideju, ka, lai gan daudzi sociālās dzīves aspekti šķiet notiekam nejauši, šī nejaušība patiesībā ir dziļas, sarežģītas struktūras ārējā puse. Heila (1991) izdalīja divus galvenos haosa teorētiku atzarus, kas, viņasprāt, viens otru ignorēja. Viens no atzariem saistās ar “haotiskās sistēmās paslēpto kārtību”, bet otra grupa “vērsta uz kārtību, kas rodas haotiskās sistēmās”. Pirmā grupa uzsver ideju, ka Visums balstās uz dziļiem principiem, ko ir grūti saskatīt, bet ko var atklāt. Otrā grupa uzskata, ka “Visums spēj sevi atjaunot” un tas pastāvīgi rada sarežģītas struktūras.

Gērnere (*Goerner*, 1995) saistīja haosa teoriju ar ekoloģiju. Viņa ilustrē ar piemēru Heilas pirmo haosa teorētiku grupu, un viņas darbi ir vērsti uz ideju, ka haosā ir paslēpta kārtība. Tomēr pretēji Nikolisa (1995) un Heilas (1991) domām Gērnere uzskata, ka notiek zinātniska revolūcija, kurā “haoss ir visnozīmīgākās izmaiņas”. Šī revolūcija saistās ar savstarpējas atkarības īstenošanas nozīmīgumu. “Mēs saskaramies ar mainīga, dziļi ekoloģiska Visuma vīziju” (Gērnere, 1995:3). Protams, savstarpējas atkarības nozīmīgums ir zināms gadiem ilgi un tā modernākā iemiesošanās notika kā iekļaušanās sistēmu teorijā, balstoties uz uzskatu, ka viena sistēmas punkta izmaiņas rada cita punkta izmaiņas šajā sistēmā. Šajā ziņā var teikt, ka sistēmu teorija ir sagatavojusi vietu haosa teorijai. Haosa teorija brīdina, ka izmaiņu ietekmes noteikšana var nebūt tik vienkārša, kā tas šķiet.

Gērneres uzskati izaicina 19.gadsimta fiziķu viedokli par Visumu kā mašīnu un to aizvieto ar pat senāku ideju par Visumu kā dzīvu organismu. Bet, lai gan viņa noraida “klasiskās zinātnes mašīnu pasauli”, kas ir “regulāra, paredzama, kontrolējama, pilnīgi izzināma, pasīva, bez virziena un nespējīga spontāni radīt kārtību” (Gērnere, 1995:7), viņa saglabā ideju, ka Visums ir kārtība: “Kārtība ir slēpta haosā. Nelineārā savstarpēji atkarīgā sarežģītībā pastāv kārtība.” Pazīstamākie otrās haosa teorijas teorētiku grupas pārstāvji ir Prigodžins un Stendžers (*Prigogine, Stengers*, 1988), kuru idejas visbiežāk izmanto literatūrkritikas, psiholoģijas, filozofijas un socioloģijas pārstāvji. Prigodžins ir labāk zināmais no šiem diviem autoriem, Nobela prēmijas laureāts ķīmijā, bet pēdējā laikā viņš ir kļuvis par sociālo filozofu. Galvenā Prigodžīna un Stendžera skolas ideja ir – Visums ir no kosmiskā tukšuma veidota kārtība. Viņi izsaka domu, ka tā vidū, kas tiek saukta par nekārtību, patiesībā atrodas kārtība, kas vēl nav parādījusies, bet pamazām parādīsies. Tas nav revolucionārs postmoderns uzskats, bet gan viedoklis, ko pirmo reizi ir izteicis Jakobs Bēms (*Jacob*

Boehme), 17.gadsimta vācu mistiķis filozofs, kura darbi nav tulkoti Amerikā, bet kas ir pazīstamāks Eiropā izglītotajiem filozofiem.

Haosa teorijas izmantošana nematemātiskās sfērās

Lai gan formālā haosa teorija ir matemātiska koncepcija, tās nematemātiskā izmantošana ir analoga. Lielākā daļa no tiem, kas izmanto haosu kā analogiju, parasti seko Prigodžīna un Stendžera uzskatiem un t.s. Gajas¹ principam. Merijs (1995) apraksta to kā uzskatu, ka Zemes vēsture ietver "dinamiskus pašregulējošos režīmus, kas seko cits citam arvien sarežģītākās pakāpēs un rada jaunas pašregulējošās struktūras, kas spēj ietvert svārstības, kas ietilpst iepriekšējā struktūrā". Šis viedoklis par haosa teoriju uzsvēr pamatprincipu, ka tas, kas šķiet esam haotisks, patiesībā ir sarežģītas, pašregulētas izmaiņas, kas radīs jaunas struktūras, kas savukārt turpinās attīstīties arvien dziļākos šīs organizācijas līmeņos. Ir svarīgi norādīt, ka pretēji Peila (*Peile*, 1993) uzskatiem Prigodžīna un Stendžera pieeja joprojām ir deterministiska. Tomēr šis determinisms nav lineārs, bet tas neparasti sarežģīts.

Frīmens (*Freeman*, 1995), neirobiologs, runā par haosa teorijas izmantošanu cilvēka uzvedības izpratnē, jo ne visas cilvēka darbības var izskaidrot ar nosacītu vai beznosacījuma reakciju palīdzību. Dažreiz cilvēka uzvedība var rasties "pašorganizētas neiroaktivitātes rezultātā savstarpēji saistītā smadzeņu masā" (1995:26). "Kā jau var spriest no definīcijas, pašorganizēto sistēmu nevar radīt, to var vienīgi veicināt" (Frīmens, 1995:27). Heila (1991) uzskata, ka haosa teorija ir saistīta ar citām postmodernajām teorijām, jo tā "sniedz jaunu veidu domāšanai par kārtību, to uzskatot nevis par pilnīgu un pabeigtu stāvokli, bet par simetriju atkārtojumu, kas ļauj arī pastāvēt asimetrijai un neparedzamībai" (1991: 10-11). Valdrops (*Waldrop*, 1992) uzskatīja, ka tirgus sistēma ir pašregulējoša haotiska (vai sarežģīta) sistēma, ko nevar izprast lineāros terminos. Polkinghorns (*Polkinghorne*, 1993), kas sevi sauca gan par fiziķi, gan mācītāju, uzskatīja, ka haosa teorija ir ideāls veids, kā runāt par pamazām atklājošos Visuma dievišķo plānu. Haosa teorija līdz ar to tiek izmantota, lai domātu par spontānām cilvēka attīstības, postmodernās literatūrkritikas, tirgus sistēmu nenoteiktības un radīšanas mistēriju formām. Vai tas saistās arī ar sociālo darbu? Mēs tā uzskatām.

¹ Grieķu mitoloģijā Gaja, Haosa meita, bija zemes personifikācija. Haoss bija pirmā radītā būtne.

Ko haosa teorija var piedāvāt sociālajam darbam?

Vispirms vēlreiz jāuzsver, ka haosa teorija nav īsti teorija tādā nozīmē kā, piemēram, psihoanalītiskā teorija. Haosa teorija nepiedāvā kādu noteiktu prakses modeli, jo nav iespējams noteikt soļu sērijas, kā "izveidot" uz haosu vērstu sociālo darbinieku. Haosa analogijas izmantošana nemainīs sociālo darbu ārēji redzamā veidā. Tas, ko var darīt haosa teorija, ir mainīt sociālā darbinieka iekšējo izpratni. Lai gan uz haosu vērstās domāšanas ietekme var būt netieša, tā nav mazāk pamatīga. Galvenais haosa teorijas ieguldījums ir alternatīva tam, ko Peils (*Peile*) sauca par "deterministisko praksi" sociālajā darbā. Pēc viņa domām, deterministiskā prakse ir sekas zinātnes kā vienkāršu cēloņu un seku sistēmas izmantošanai. Šis uzskats ir ietverts sociālajā darbā, īpaši dažādās sociālā darba prakses formās, kurās darbinieku veicina izmantot "pirmo tehniku", kad klients uzrāda problēmu "B".

Mēs domājam, ka sociālie darbinieki vienmēr ir zinājuši, ka viss ir sarežģītāks, nekā liek domāt cēloņseku teorijas, bet viņi ir mācīti sekot uzskatiem, kas mudina viņus izteikt sevi vienkāršākā deterministiskā veidā, tādējādi iedzenot viņus kognitīvās disonanses stāvoklī. Haosa teorija piedāvā racionālu pamatu tam, ko sociālie darbinieki ir intuitīvi zinājuši visu laiku – viss nav tik vienkāršs vai tik determinēts. Tā dod sociālajam darbiniekam atļauju un pat pieprasa domāt pāri "rāmjiem". Kā cilvēks domā "haotiski"?

Domāšana "haotiski" saistās ar viena vērtību kopuma neuzsvēršanu un nenostādīšanu augstāk par citiem vērtību kopumiem. Pirmkārt, tāpat kā lielākajai daļai mūsdienu zinātnieku, cilvēkam jāatmet naivais viedoklis par zinātni kā noteiktības meklējumiem. Mūsdienu zinātnieki uzskata patiesību par provizorisku un pakļautu izmaiņām, rodoties jaunām zināšanām, un viņi ir atmetuši Laplasa laika pasaules uzskatus, ka pasaule, Gērneres vārdiem runājot, ir regulāra, paredzama, kontrolējama un pilnīgi izzināma.

Tā vietā cilvēks uzskata pasauli par sarežģītu izmaiņu vietu. Viņš pieņem neviennozīmību un nenoteiktību bez kognitīva diskomforta. Nelineārisms, asimetrija, regulāra neregularitāte un neparedzamība tiek uzskatīti par "normāliem" stāvokļiem, nevis izņēmuma gadījumiem. Krīzes vietas (haosa teorijas ietvaros sauktas par bifurkācijas punktiem) ne vienmēr ir nepatīkšanas, bet ir iespējas sistēmu izaugsmei un pārformulēšanai gan personiskā, gan sociālā līmenī. Cilvēks iegūst labāku izpratni par cilvēku un pasaules savstarpējo ekoloģisko atkarību.

Īsumā runājot, haosa teorija piedāvā pasaules uzskatu, kas ir atšķirīgs no tradicionālās cēloņseku paradigmas un arī zinātniskāks. Mēs uzskatām, ka šis viedoklis ir intuitīvāks sociālajiem darbiniekiem.

Divi piemēri

Pirmkārt, mēs piedāvājam negatīvu piemēru. Dažos empīriskās prakses veidos nepieciešama lineāra domāšana. Tomēr lielāko daļu laika cilvēku attiecības un sociālās situācijas nav tas, ko iespējams saprast, izmantojot vienkāršu lineāru un deterministisku domāšanu. Minot vienu personisku piemēru, vienam no šī raksta autoriem pirms vairākiem gadiem bija studiju biedrs psiholoģijas teorijas kursā. Šis studiju biedrs bija pārliecināts biheiviorists. Viņš uzskatīja, ka attieksmei pret jaunu noziedznieku vajadzētu būt vienkāršai: "Pieslēgsim viņu pie elektriskā šoka." Tā bija viņa mantra. Ja katru jauno noziedznieku varētu pievienot pie ierīces, kas dotu elektrisko šoku brīdī, kad tiek veikts noziegums, agrā jaunībā izdarīto noziegumu skaits tiktu samazināts. Lai gan viņš saprata, ka tas būtu grūti sasniedzams, viņš pilnīgi nopietni domāja, ka viņa lineārā deterministiskā pieeja problēmai bija pareiza. Sociālie darbinieki zina, ka jauniešu noziedzība ir īpaši sarežģīta problēma. To faktoru noteikšana, kas liek pievērsties šādām darbībām, ir tikai daļa no šīs sarežģītības. Kad tādi faktori kā ekonomiskā situācija, ģimenes struktūra un kopienas normas tiek ignorētas problēmu lineārā formulēšanā, rezultātā veidojušies vienkāršotie risinājumi ir lemti neveiksmei.

Otrais piemērs ilustrē principu, ka tas, kas šķiet esam nekārtība, patiesībā var būt sarežģīta organizācija. Daudziem sociālajiem darbiniekiem ir mācīts, ka indivīdu funkcionēšanā, grupas uzvedībā, kopienas mijiedarbībā un īpaši pētījumu rezultātos kā efektīvas funkcionēšanas pazīmes ir jāmeklē pastāvīgums un kārtība. Nepastāvīgums un variācijas tiek uzskatītas par nepareizas funkcionēšanas pazīmēm. Haosa teorija liek domāt, ka to, kas virspusēji šķiet esam nekārtība, var izteikt šādi: "dažas situācijas vai uzvedības ir regulāri neregulāras". Ārkārtas gadījumos šāda neregularitāte svārstās uz šausmu robežas, bet viens šāds gadījums skaidri ilustrē mūsu viedokli.

Vienam no šī raksta autoriem bija situācija ar laulātu pāri, kura attiecības, maigi sakot, bija neparastas. Strīdoties viņi nolika miesnieka nazi virtuves galda vidū. Tas, kurš pirmais zaudēja savaldību, ķēra nazi un dzenāja otru pa māju, ar nazi mērķējot uz viņa/viņas ģenitālījām. Kad dusmas bija izlādētas, viņi kopīgi pagatavoja vakariņas, un dzīve turpinājās.

Šis pāris bija lūdzis Ģimenes palīdzības dienesta konsultāciju, jo viņi uzskatīja, ka situācija vairs nav kontrolējama. Sarunu gaitā noskaidrojās, ka šis pāris līdzīgi uzvedies jau pirms 20 gadiem un nekad neviens nebija ievainots. Līdzsvara zudums bija radies tādēļ, ka vīrs uzskatīja, ka sieva iemīlējusies priekšniekā. Tā kā abi strādāja vienā rūpnīcā, viņš bija pamanījis, ka sieva mēdz sirsnīgi sarunāties ar priekšnieku.

Sieva izskaidroja, ka patiešām centusies būt sirsnīga pret priekšnieku, bet tas bijis tādēļ, ka viņš īpaši kritiski izturējies pret viņas darbu un viņa mēģinājusi lauzt kādas barjeras. Viņa konsultāciju sesijas laikā vēlreiz apstiprināja mīlestību pret vīru. Vīrs pamazām pieņēma viņas apliecinājumus, kurus sociālais darbinieks, balstoties uz savām iepriekšējām sarunām ar sievu, apstiprināja kā pareizus. Viņu attiecības atgriezās iepriekšējā stāvoklī. Strīdi turpinājās, bet ievainojumu nebija.

Sociālais darbinieks piedāvāja vienu nelielu izmaiņu, ko pāris pieņēma. Viņi piekrita pagarināt laiku pirms ķeršanās pie naža. Piemēram, viņi piekrita, ka pirmajā nedēļā izvairīsies izmantot nazi, pirms nebūs 15 minūtes apsprieduši problēmu. Otrajā nedēļā viņi piekrita aprunāties pusstundu, un tā līdz pat stundai. Pamazām naža izmantošana bija samazināta, lai gan starp viņiem joprojām bija strīdi un dažreiz tie tika risināti, vicinot nazi. Sociālais darbinieks negaidīja, ka viņi atmetīs šo uzvedības veidu pilnībā. Tas bija pārāk stipri iesaistīts sistēmā.

Skaidrs ir tas, ka naža izmantošana bija simboliska. Šim pārim nebija bērnu, līdz ar to viņu uzvedība nekalpoja par piemēru. Viņu uzvedība nekad nebija traucējusi kaimiņiem, un nekad nebija saukta policija.

Var mēģināt šai situācijai piešķirt jebkādu nozīmi, bet, no haosa teorijas viedokļa raugoties, šī uzvedība bija regulāri neregulāra salīdzinājumā ar vairuma pāru uzvedību. Tas, kas šķita esam gandrīz patoloģisks traucējums, izrādījās esam sarežģīta laulības organizācija, kas viņiem bija funkcionāla. Lielākajai daļai cilvēku šādas attiecības nešķistu piemērotas. Tas patiešām nebija "normāli", ja mēs normālumu definējam kā mierīgu, racionālu un distancētu darbību. Šīs attiecības bija asimetriskas, neregulāras, neparedzamas un sarežģītas un tikai tad izprotamas, ja mēs novērtējam šīs iezīmes.

Lai mēs domātu haotiski, mums jādomā par cilvēka personību un cilvēku sociālo organizāciju kā atklātu un bez paredzamiem rezultātiem. Cilvēku sociālā dzīve ir sociāli veidots kopums, un cilvēku darbību viņu bioloģiskā būtība nenosaka tik stipri kā citām dzīvām būtnēm. Līdz ar to sociālajiem darbiniekiem jānācās pieņemt sociālo realitāti, ko viņu klienti

veido paši sev, pat gadījumos, ja tā sociālajam darbiniekam šķiet atšķirīga no paša uzskatiem vai pat šausmīga.

Komentārs par haosa teoriju un sociālā darba pētījumiem

Haosa teorija liek domāt, ka hermeneitika var piedāvāt labākas vadlīnijas pētījumiem nekā vienkāršs induktīvs modelis, kas bieži tiek mācīts pētījumu veikšanasursos. Hermeneitika sākotnēji bija termins, kas tika izmantots bibliskajos pētījumos, īpaši Jaunās Derības izpētē. Problēma bija tāda, ka ir apmēram trīs tūkstoši Jaunās Derības tekstu fragmentu variantu. Jautājums bija: kurš ir vadošais teksts? Hermeneitika bija māksla vai prasme atdalīt īsto tekstu no pārējiem tekstiem, par pamatu izmantojot nozīmes pastāvīgumu. Kopš šī laika hermeneitika ir kļuvusi par galveno izpratnes meklētāju kvalitatīvos pētījumos. Pastāv pieņēmums, ka notikumi, procesi un personības ir sarežģītas parādības, kas ietver sociāli veidotu nozīmi un ka interpretācija vienmēr ir provizoriska un tā ir jāpārskata, ja ir iegūta papildu informācija. Mērķis ir izpratne, nevis paredzēšana.

Noslēgums

Sociālā darba praktiķi un pētnieki darītu pareizi, ja viņi izpētītu haosa teorijas izmantošanas iespējas kā alternatīvu veidu sarežģītās un neparedzamās realitātes izpētīšanai, ar ko viņi ikdienā saskaras. Sociālie darbinieki vienmēr ir intuitīvi atzinuši personisko, ģimenes un sociālo sistēmu sarežģītību. Viņi arī izprot terapijas iejaukšanās nenoteikto ietekmi ilgtermiņā. Šīs sarežģītības un nenoteiktības izteikšana ar haosa teorijas palīdzību veicinātu sociālo darbinieku izpratni par dažādajām sociālās realitātes uztverēm, uz ko balstās viņu darbs ar klientiem. Tā varētu arī kalpot kā alternatīva pētījumu orientācija gadījumos, ja lineārie modeļi ir neatbilstoši vai nederīgi. Piemēram, ar haosa domāšanas palīdzību var veicināt naturālās un citas interpretatīvās pieejas, kas vērstas uz nozīmi un jēgu, nevis uz rezultātu. Haosa teorijas uzsvars uz neparedzamajām sekām un sarežģītiem rezultātiem var salauzt cēloņsakarību domāšanas hegemoniju. Tā dod atskaites punktu, ar kura palīdzību cilvēks var risināt nenoteiktību, vienlaicīgi atzīstot sarežģītās un dziļās struktūras, kas pastāvīgi mainās. Tā arī uzsver lietu savstarpējo saistību esamības sarežģītajā sistēmā.

Literatūras saraksts:

1. *Abrahams E.D.* Introduction to Dynamics: A Basic Metamodeling Strategy // Abraham E.D., Gilgen A.R. (Eds.) Chaos Theory in Psychology. – Westport, CN: Greenwood Press, 1995, pp. 31-49.
2. *Adams D.* The More than Complete Hitchhiker's Guide. – New York: Wings Book, 1994.
3. *Dresden M.* Chaos: A New Scientific Paradigm – or Science by Public Relations? Part II // The Physics Teacher, 30, 1992, pp. 74-80.
4. *Feeman W.J.* The Kiss of Chaos and the Sleeping Beauty of Psychology // Abraham E.D., Gilgen A.R. (Eds.) Chaos Theory in Psychology. – Westport, CN: Greenwood Press, 1995.
5. *Gleick J.* Chaos: Making a New Science. – New York: Viking, 1987.
6. *Goerner S.J.* Chaos and Deep Ecology // Abraham E.D., Gilgen A.R. (Eds.) Chaos Theory in Psychology. – Westport, CN: Greenwood Press, 1995, pp. 3-18.
7. *Hayles N.K.* Introduction: Complex Dynamics in Literature and Science // Hayles N. K. (Ed.) Chaos and Order. – Chicago: The University of Chicago Press, 1991, pp. 1-33.
8. *Mandelbrot B.* Fractals // Holte J. (Ed.) Chaos: The New Science. – Lanham, MD: University Press of America, 1993, pp. 1-33.
9. *Merry U.* Coping with Uncertainty. – Westport CN: Praeger, 1995.
10. *Nicolis G.* Introduction to Nonlinear Science. – Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1995.
11. *Peile C.* Determinism Versus Creativity: Which Way for Social Work? // Social Work, 38, 1993, pp. 127-134.
12. *Polkinghorne J.* Chaos and Cosmos: A Theological Approach // Holte J. (Ed.) Chaos: The New Science. – Lanham, MD: University Press of America, 1993, pp. 105-117.
13. *Pozatek E.* The Problem of Certainty: Clinical Social Work in the Postmodern Era // Social Work, 39, 1994, pp. 396-403.
14. *Prigogine I., Stengers I.* Order out of Chaos: Man's New Dialogue with Nature. – New York: Bantam, 1988.
15. *Ravetz J.R.* Scientific Knowledge and its Social Problems. – London: Oxford University Press, 1971.
16. *Waldrop M.M.* Complexity. – New York: Simon & Schuster, 1992.
17. *Weinberg S.* Dreams of a Final Theory. – New York: Pantheon, 1992.
18. *Wiggershaus R.* The Frankfurt School (Michael Robertson, Trans.). – Cambridge, MA: The MIT Press (Original work published 1986), 1994.
19. *Zimmerman J.H.* Determinism, science and social work // Social Service Review, 63, 1989, p.p. 52-62.

Iedrošināšanas funkcija sociālā darba mikropraksē

Sociālajam darbam attīstoties, mūsu valstī arvien aktuālāks kļūst jautājums par aktīvu sociālās palīdzības sniegšanu, iesaistot problēmas risināšanā pašu klientu, veicinot viņa pašpalīdzību. Tādējādi lielāka uzmanība tiek pievērsta sociālā darbinieka funkcijām, kas saskaņā ar SDSPA "Attīstība" izdoto "Sociālā darba terminoloģijas vārdnīcu" pieder pie mobilizējošo funkciju grupas. Kā vienu no šīs grupas funkcijām mēs redzam iedrošināšanu, jo iedrošinot sociālais darbinieks darbojas klienta labā, mudina uz tādu izturēšanos, kas atrisinātu sociālo problēmu. Kāpēc sociālajam darbiniekam būtu jāveic iedrošināšanas funkcija? Vispirms jau tāpēc, ka sociālā darbinieka klients visbiežāk ir tāds, kuram trūkst atbalsta sistēmas, tātad iedrošināšanu viņš saņem nepietiekoši vai nesaņem nemaz. Atsevišķās situācijās, kad klienta nedrošība var būt acīmredzama, iedrošināšana ir nepieciešama jau uzsākot sarunu un tā var būt klātesoša visu klienta – sociālā darbinieka sadarbības laiku. Tomēr pastāv iespēja, ka klienta iekšējā nedrošība nav uzreiz pamanāma, bet ir par cēloni klienta nespējai risināt problēmas. Viskonsinas (ASV) universitātes profesors, sociālā darba teorētiķis un praktiķis Č.Zastrovs (*Ch.Zastrow*) ir izdalījis atsevišķu cilvēku grupu, kurus nosaucis par drosmi zaudējušajiem jeb nedrošajiem cilvēkiem (*discouraged people*). Raksturojot sociālā darba īpatnības ar šiem cilvēkiem, viņš raksta: "Vislielāko šoku iesācējs sociālais darbinieks piedzīvo, kad pēc rūpīga darba, realizējot iejaukšanās plānu, lai sasniegtu abu nospraustos mērķus un atrisinātu problēmu, galarezultātā nekas netiek panākts – problēma netiek atrisināta. Problēmas risināšanas gaitā klients vai nu izvairās pildīt noteiktas izmaiņu procesā paredzētās aktivitātes, vai arī atrod iemeslus un attaisnojumus, kāpēc to nedarīt. Tiek uzskatīts, ka attaisnojumu meklēšana, lai izvairītos no aktīvas darbības liecina par klienta motivācijas trūkumu. Motivācija ir atslēga, kas ir nepieciešama nedrošam klientam, lai liktu viņam aktīvi darboties savu apstākļu mainīšanā un uzlabošanā." [1] Cēloņus cilvēku rīcībai un reakcijai uz iespējamām pārmaiņām, var pamatot plaši pazīstamā A.Maslova personības vajadzību struktūra. Tūlīt aiz līmeņa, kurā ietilpst cilvēka fizioloģiskās vajadzības, seko vajadzība pēc drošības, kas veido otro līmeni. Tas nozīmē cilvēka dabisko tieksmi izvairīties no ciešanām, draudiem, briesmām, pārdzīvojumiem, soda, kritikas,

pārmetumiem. Stabilitāte, nemainīgums rada cilvēkos drošības sajūtu. Tā ir gandrīz instinktīva reakcija. Drošības sajūta, kuras saknes ir meklējamas bērnībā un kas tiek pakļauta dažādām sociālajām ietekmēm, ir ļoti cieši saistīta ar cilvēka pašapziņu un spēju risināt problēmas. Lai cilvēks pa īstam ticētu saviem spēkiem, viņam jāspēj sevi pareizi novērtēt. Ticība saviem spēkiem un pašcieņa ir divi ļoti tuvi jēdzieni. Ja pietrūkst ticības saviem spēkiem vai pašcieņas, pilnīgi dabiski rodas ne drošība un pārlicība, ka nepietiek spēka stāties pretī visiem dzīves pārbaudījumiem. Ticība saviem spēkiem ietekmē arī ticību citiem, tātad šī īpašība skar visas sabiedriskās attiecības – gan personīgās, gan darba attiecības. Paļāvība uz sevi ir arī nostāja attiecībā pret rīcību: tā dod iespēju uzņemties risku, uzdrīkstēties plānot, apzināties, ka iespējam sasniegt mērķi, atrisināt problēmas un pārciest neveiksmes. [2]

Viena no sociālā darbinieka funkcijām, kas samazina trauksmi un bailes, palīdz noticēt sev, ir iedrošināšana. Iedrošināšana palīdz klientam sakopot spēkus, lai rastu iespēju meklēt jaunus resursus problēmas risināšanai, kā arī veicina pašpalīdzību – t.i., attīsta klienta spējas sakoncentrēt savus spēkus un pašam risināt radušos problēmu. Grāmatas “Skills and Methods in Social Work” autors Dž.Heins norāda uz iedrošināšanas galveno mērķi – pašpalīdzības veicināšanu, klientu saskatot kā vienkāršu cilvēku, kurš vai nu pilnībā zaudējis iedrošināšanu savā ikdienas dzīvē, tādēļ zaudējot cerību, vai arī iedrošināšana, ko viņš saņem, nav atbilstoša tām dzīves problēmām, ar ko viņš cīnās. Tādēļ sociālā darbinieka uzdevums – novērst šo trūkumu. Dž.Heins atklāj trīs iedrošināšanas aspektus.

- 1) Lai iedrošināšanai vispār būtu kāda nozīme un efekts, nepieciešams, lai sociālajam darbiniekam būtu neviltota gādība un interese par cilvēkiem. Uzsverot šo aspektu, autors atklāj sociālā darbinieka rūpju un neviltotas, lolojošas (*cherishing*) attieksmes nozīmi, kuras rezultātā klients spēj atgūt pašcieņu un pašpaļāvību. No parādītā var secināt, ka iedrošināšana nav tikai sauss vingrinājums vai veicams uzdevums darba procesā, bet attieksme, jūtas, vēlme palīdzēt, kas ir sociālā darbinieka kompetence.
- 2) Iedrošināšana palīdz cilvēkiem justies labāk attiecībā pret sevi un dod viņiem cerību tajās lietās un norisēs, kur tās iepriekš nav bijis. Klientam tas nozīmē, pirmkārt, zināt, ka viņa problēma nav unikāla, jo kāds jau to pieredzējis, un, otrkārt, saprast, ka ir pilnīgi reālas iespējas rast risinājumu, ja viņš kopā ar sociālo darbinieku meklēs izeju no problēmsituācijas. Šādos gadījumos dažreiz palīdz dalīšanās jau kādā līdzīgā situācijā piedzīvotajā pieredzē vai izteikta iedvesmojoša doma,

kas iedrošina klientu sakopot savas spējas problēmas risināšanā un personiskā apmierinājuma sasniegšanā.

- 3) Nomierināšana jeb mierinājums (reassurance). Tehnika, kuru plaši pielieto gan profesionāļi gan vienkārši cilvēki. Mierinājuma pamatdoma – dažreiz cilvēkam ir pārāk sāpīgi uztvert kādu dzīves reāliju, tādēļ viņš cenšas no tās paslēpties aiz “viss būs labi, nav par ko uztraukties” aizsega, tādējādi noliedzot, nevēloties redzēt problēmu. Dažkārt ir nepieciešams šādas tehnikas izmantojums, bet tikai tad, ja uztraukumam par notiekošo nav reāla pamata. [3]

Č.Zastrovs, runājot par iedrošināšanu, ir norādījis, kas jāņem vērā sociālajam darbiniekam.

- Pilnīgi pieņemt nedrošo personu tādu, kāda tā ir.
- Parādīt nenosodošu attieksmi, tādējādi nedrošajai personai vairs nav nepieciešamības melot, izlikties vai “uzlikt masku”.
- Izrādīt empātiju, ka šī persona ir saprasta un ka kādā noteiktā pakāpē sociālais darbinieks jūt to, ko izjūt nedrošā persona.
- Paziņot nedrošajai personai, ka sociālais darbinieks patiesi ir ieinteresēts kopējā darbā un ka klients ir svarīga un vērtīga persona.
- Atzīmēt katru, kaut niecīgāko, panākumu kopējā sadarbībā.
- Izrādīt patiesu entuziasmu attiecībā uz nedrošās personas interesēm, idejām un citām darbībām, kurās tā uzņemas risku.
- Spēt būt par nenosodošu klausītāju, tā, lai nedroša persona varētu izteikt savas domas un jūtas brīvi, bez cenzūras.
- Rast laiku, cik vien iespējams, nedrošās personas uzklausīšanai un saprašanai. Nedrošās personas motivēšana prasa ļoti ilgu laiku. Parasti šiem cilvēkiem ir garš neveiksmju saraksts.
- Patiesi ticēt nedrošās personas spējām atrast, atgūt dzīves jēgu.
- Pastiprināt sasniegumus, ko šī persona paveikusi.
- Palīdzēt nedrošajai personai saskatīt nepatiesību un negatīvas sekas tādos izteikumos, kas rada “pašsabrukumu”, piemēram, “Es esmu neveiksminieks”.
- Prasmīgi parādīt indivīda unikalitāti un spēkus. Unikalitāte – tas nozīmē sarunāties ar šo personu tā, lai viņa sāk saprast, ka ir īpaša un vērtīga. Tas noved pie pašcieņas un veicina drosmi uzņemties risku un pārmaiņas.
- Palīdzēt nedrošajai personai attīstīt alternatīvu izpratni – spēju skatīties uz dzīvi no dažādiem skatu punktiem.

Apzināties pārāk lielas atkarības negatīvās sekas attiecībās. Kad nedrošā persona pati spēj uzņemties risku, jāsāk palīdzēt attīstīt "pašiedrošināšanu", kurā klients tiek iedrošināts uzticēties sev un uzņemties vairāk riska. [1]

Apskatīsim vairāku grāmatu par sociālo darbu autoru D.H. Hepvorta (*Dean H. Hepworth*), Dž. A. Larsena (*Jo Ann Larsen*) un B. Šīfora (*Bradford W. Sheafor*), Č. Horejsi (*Charles R. Horejsi*), G. Horejsi (*Gloria A. Horejsi*) piedāvātās metodes un prasmes, kas var tikt izmantotas, veicot iedrošināšanu.

Empātiskas komunikācijas prasme ir sociālā darbinieka spēja rūpīgi un jūtīgi saskatīt klienta dziļākās jūtas un atbilstoši ieraudzītajam runāt valodā, kas atbilst klienta tā brīža pieredzei. Pirmajam empātijas līmenim – empātiskai atpazīšanai – seko nākamais. Tā ir rūpīga jūtu atspoguļošana, kas liecina, ka sociālais darbinieks ir sapratis klienta iekšējo pieredzi. Empātiskai komunikācijai ir svarīga loma palīdzošu attiecību veidošanā un uzturēšanā un savstarpēju saišu nodrošināšanā, ar kuru palīdzību sociālais darbinieks kļūst emocionāli nozīmīgs un ietekmīgs klientu dzīvē. Empātiska izpratne samazina draudus un aizsargāšanos, izsaka interesi un palīdzības pilnus nodomus, kā arī rada atmosfēru uzvedības maiņai.

Atbildot klienta jūtām, sociālajam darbiniekam jācenšas neļaut sevi maldināt ar vispārpieņemtiem apgalvojumiem, kurus izsaka klients, lai slēptu savas emocijas. Empātija ietver ne tikai klienta tūlītēju jūtu atklāšanu, bet arī abpusēju dalīšanos un paskaidrošanu, identificējot izceltās emocijas un atklājot to nozīmi, mērķtiecību un personisko jūtu un uzvedības nozīmību. Atklājot slēptās jūtas un domas, sociālais darbinieks pievērš uzmanību ne tikai vārdiskam vēstījumam, bet daudz smalkākām cilvēka izpausmēm – sejas izteiksmei, balss tonim, runas tempam, ķermeņa un žestu valodai, kas dažkārt konfliktē ar runāto. Tādas neverbālas izpausmes kā nosarkšana, raudāšana, pauzes ieturēšana, stostīšanās, balss intonācijas maiņa, dūru sažņaugšana vai sišana, lūpu savilkšana, galvas nolaišana, pozas maiņa bieži liecina par satrauktām domām vai jūtām un ciešanām.

Empātiska komunikācija ietver sevī arī "iekāpšanu otra ādā", lai mēģinātu sajust un saprast cita cilvēka dzīves pieredzi. Tomēr klausītājiem jāpaliek "ārpusē", lai izvairītos no klienta baiļu, dusmu, prieka, sāpju pārņemšanas. "Būt ar klientu" nozīmē, ka sociālais darbinieks intensīvi koncentrējas uz klienta emocionālo stāvokli, nezaudējot perspektīvu un neuzņemot sevī klienta emocionālo pieredzi. Objektivitātes saglabāšanai ir

liela nozīme palīdzības procesā. Sociālais darbinieks, piesavinoties klienta jūtas un pozīcijas, zaudē ne tikai perspektīvu, bet arī spēju palīdzēt.

Empātija ietver ko vairāk par klienta jūtu atpazīšanu. Praktiķis arī atbild, verbāli un neverbāli apstiprinot klienta iekšējās pieredzes sapratni. Augsta empātijas prasme būtu demonstrēt izpratni verbālu un neverbālu. Vienkāršākais veids, kā sociālais darbinieks var parādīt empātisku attieksmi, ir teikt: "Es saprotu, kā jūs jūtaties." Šādi parādīta empātija parasti klientā sēj šaubas par to, vai sociālais darbinieks pieņem klientu, jo trūkst specifiskas sapratnes demonstrēšanai. Šī atbilde var nozīmēt to, ka sociālais darbinieks nav izpratis klienta jūtas, tādējādi nevar aptvert arī visniecīgākās problēmsituācijas nozīmību. Empātijas prasme rada apkārtesošu pieņemšanu un sapratni, un šādā atmosfērā klients drīzāk riskēs dalīties dziļākajās un personiskākajās jūtās. Cilvēka pieredze, jūtas un emocijas ir ļoti daudzveidīgas. Sociālais darbinieks, realizējot empātisku attieksmi:

- 1) cenšas uztvert klienta emocijas un pieredzi;
- 2) atspoguļo uztverto precīzi un klientam saprotamā valodā. [4]

Aktīvās klausīšanās mērķis ir iedrošināt klientu uz sarunu ar noskaidrošanas, parafrāzēšanas (aparakstoša izteiciena), atspoguļošanas un apkopošanas palīdzību. Sociālajam darbiniekam ir jāprot klausīties. Klausīšanās ir prasme, kas jāattīsta. Izšķir aktīvo un pasīvo klausīšanos. Pasīvais klausītājs centīsies klausīties sacīto, bet nesniegs atbildes uz dzirdēto. Tādējādi runātājam (šajā gadījumā klientam) var rasties iespaids, ka viņš nav saprasts. Aktīvā klausīšanās prasa biežu atsaukšanos klienta stāstītajam. Sociālais darbinieks vērš savu uzmanību uz klienta verbālo un neverbālo vēstījumu un atspoguļo uztverto klientam. Tādējādi klients zina, ka viņa teiktais ir uztverts un saprasts. [5] B.Šīfords, R.Horejsi un G.Horejsi, grāmatas "Techniques and Guidelines for Social Work Practise" autori, sniedz šādus noteikumus, kas raksturo aktīvu klausīšanos:

1. Sociālā darbinieka uzmanība ir pievērsta klientam. Sociālais darbinieks pievērš lielāku uzmanību klienta sacītajam, nevis paša domām un jūtām.
2. Sociālais darbinieks pievērš uzmanību klienta jūtām un uzsver klienta apgalvojumu nozīmi.
3. Sociālajam darbiniekam ir acu kontakts ar klientu, un sociālais darbinieks uztver neverbālos vēstījumus.
4. Sociālais darbinieks uzdod jautājumus, kuri noskaidro klienta teikto.
5. Sociālais darbinieks runā, lai labāk saprastu klientu, nevis lai izveidotu noteiktu viedokli par klientu.

6. Sociālais darbinieks atspoguļo klientam viņa paša izpratni un uztveri, kas parādās klienta teiktajā. To darot, sociālais darbinieks sniegs klientam tiešu liecību, ka vēstījums ir uztverts pareizi, vai dos klientam iespēju labot sociālā darbinieka teikto, ja vēstījums ir pārprasts.

Viens no četriem aktīvās klausīšanās paņēmieniem ir *noskaidrošana*. Uz to attiecas jautājumu uzdošana, lai precizētu klienta apgalvojumus un/vai pārbaudītu, vai sociālais darbinieks sapratis teikto. Noskaidrošanas jautājumi parasti sākas tā: "Vai jūs teicāt, ka..." vai "Jūs domājat, ka..." un beidzas ar klienta vārdu pārstāstu.

Piemērs.

Klients: "Viss iet uz postu. Es domāju, ka varu to visu savākt, bet izrādās, tas ir neiespējami."

Sociālais darbinieks: "Vai jūs teicāt, ka viss mainās ātrāk, nekā jūs gaidījāt, vai arī, ka jūsu situācija ir sliktāka nekā iepriekš?"

Prasmīgs sociālais darbinieks saklausīs ne tikai tiešo teksta saturu un nozīmi, bet arī emocionālo vēstījuma daļu. Šie divi komponenti ir savstarpēji saistīti, jo emocionālā vēstījuma daļa parasti pauž klienta jūtas par vēstījuma saturu.

Parafrāzēšana ir sociālā darbinieka veidoti aprakstoši izteicieni par vēstījuma saturu, savukārt jūtu *atspoguļošana* – par emocionālo vēstījuma daļu, tātad par jūtām. Ir svarīgi ievērot, ka atspoguļošana ir ļoti līdzīga iepriekš aprakstītajai empātisku atbilžu sniegšanai, kas atspoguļo klienta jūtas.

Piemērs.

Klients: "Tas vecis nodarbinātības dienestā patiešām uztaisīja man uz galvas! Kā viņš tā var apieties ar cilvēkiem? Es jutos iedzīts grīdā, kad no turienes iznācu."

Sociālais darbinieks (parafrāzēšana): "Vīrietis nodarbinātības dienestā apbēdināja jūs, izturējās pret jums slikti un lika justies vainīgam."

vai

(jūtu atspoguļošana): "Jūs jūtaties sagrauts un pazemots nodarbinātības dienesta darbinieka rīcības dēļ. Vai tā ir?"

Apkopošana ir kādas vienas tēmas, kas parādās vairākos klienta vēstījumos, kopsavilkums. Tas apvieno satura un jūtu izpausmes, kas skar konkrēto tēmu. Piemēram, sociālais darbinieks var lietot apkopošanu, lai savienotu pēdējo desmit minūšu laikā izskanējušā vēstījuma satura un jūtu izpausmju būtību.

Piemērs.

Sociālais darbinieks: “No tā, ko jūs teicāt, es uztvēru vairākas lietas. Jūs esat izmisis, jo jums nav darba, jūs jūtaties gan dusmīgs, gan nomākts, jo vēl neesat atradis jaunu darbu. Jums būtu jāiet uz nodarbinātības dienestu, bet jums šķiet, ka tas vairos jūsu sabrukumu, visbeidzot, jūs jūtat dziļi nožēlu par to, ka jūs atskaitīja no augstskolas.” [5]

Interpretēšana (izskaidrošana, iztulkošana) iedrošina klientu uz dziļāku sevi izskaidrošanu, ļauj saprast un skaidrot paša rīcību neierastā veidā. Interpretējošie teikumi parasti tiek izteikti pēc klienta vēstījuma. Tie skaidro iegūto informāciju. Sociālā darbinieka skaidrojuma dziļumam jāatbilst klienta spējai reaģēt uz šo skaidrojumu ar jūtām, domām un rīcību. Ja sociālais darbinieks dod pārāk dziļu skaidrojumu, klients var noraidīt dzirdēto, kaut arī interpretācija bijusi atbilstoša un rūpīgi veidota. Sociālais darbinieks savā praksē izmanto interpretēšanu, lai veicinātu dziļāko jūtu, domu un rīcības būtības, vēlmju un mērķu izpratni un vairotu klienta spēku un spējas. [4]

Klients bieži nepilnīgi apzinās noteiktas emocijas. Emocionālas reakcijas parasti veido vairāku emociju kopums, bet klienti apzinās tikai dažas no tām vai arī dominējošās. Sociālais darbinieks, skaidrojot klienta vārdu jēgu, palīdz viņam pamazām apzināties visu emociju spektru. Sociālais darbinieks laiku pa laikam pasaka interpretējošus teikumus kā atbildes uz klienta teikto. D.Hepvorts un J.Larsens sniedz šādu teikumu uzskaitījumu:

1. Lai identificētu jūtas, kas ietvertas tikai klienta vārdiskajā vēstījumā.

Klients: “Es brīnos, dzirdot jūs sakām, ka mēs progresējam.”
(Klients ik pa laikam uzdod jautājumus, kas ietver slēptas jūtas.)

Sociālais darbinieks: “Šķiet, jūs neesat apmierināts ar sasniegto un liekaties nedrošs par to, kā viss notiek.”

2. Lai identificētu jūtas, kas atrodas aiz virspusē redzamajām jūtām.

Klients: “Man bija tik garlaicīgi vakaros, kad nebija nekā ko darīt. Es gāju uz parku un skatījos uz cilvēkiem, bet tas nepalīdzēja. Dzīve tiešām ir pelēka.”

Sociālais darbinieks: “Man radās iespaids, ka jūs jūtaties tukši un jūs māj depresīvas noskaņas. Es vēlētos uzzināt, vai jūs jūtaties vientuļi un vēlaties iegūt draugus, lai kļiedētu vientuļību.”

3. Lai identificētu jūtas, kuras klients apspiež.

Klients (30 gadīga sociāli izolēta sieviete): “Esmu nedaudz vilusies, jo Jana (viņas bērniņas draudzene) neapmeklēja mani. Viņa zaudēja darbu un nevarēja nopirkt vilciena biļetes.”

Sociālais darbinieks: “Es redzu, cik stipri vilusies jūs esat. Jūs gaidījāt šo apciemojumu un saistījāt ar to savas cerības un plānus. Tas patiesi ir trieciens.”

4. Lai noskaidrotu klienta pieredzēto jūtu dabu.

Klients: “Kad Jānis pateica man, ka vēlas šķirties, jo tad viņš varētu apprecēt citu sievieti, es sastingu. Kopš tā laika staigāju apkārt apmulsusi, sakot sev: “Tas nevar notikt.””

Sociālais darbinieks: “Tas jums ir bijis graujošs trieciens, jūs bijāt tik nesagatavota. Tas sāpina tik ļoti, ka ir grūti atzīt notikušo.”

5. Lai identificētu tikai neverbāli paustas jūtas.

Klients: “Mana māsa mani palūdza pieskatīt viņas bērnus, kamēr viņai ir brīvdienas, un es piekritu, protams.” (Rauc pieri, drūmi skatās un nopūšas.)

Sociālais darbinieks: “Bet jūsu nopūta man saka, ka jūs nejūtaties labi tieši šī iemesla dēļ. Jūs, šķiet, to izjūtat kā netaisnību un lielu slogu. Un jūs to ņemat ļaunā.” [4]

Klienta jūtu, domu un rīcības būtības atklāšana palīdz klientam atrast paša jūtu, domu un rīcības jēgu. Sociālais darbinieks palīdz klientam saprast, kāpēc klients rīkojas tieši tā, kā viņš to dara; kā klienta rīcība iespaido viņa problēmas un mērķus; ieraudzīt klienta domāšanas, jūtu un rīcības paraugus. Ja klients saskata līdzības un paralēles savā uzvedībā un

pieredzē, viņa pašizpratne attīstās un veidojas līdzīgi kā puzzle – kopums veidojas no maziem, sākotnēji neizprotamiem gabaliņiem. [4]

Vēl interpretēšanu var pielietot, kad jāpalīdz klientam izprast paša vēlmes un mērķus, kas ir ietverti klienta sacītajā, bet nav klienta līdz galam apzināti. Cilvēki bieži domā vārdos un frāzēs, kas raksturo problēmas vai to sekas, nevis vārdos un frāzēs, kas raksturo izaugsmi un izmaiņas. Šajā gadījumā interpretējošie teikumi izgaismo klienta vēstījumā esošās vēlmes un mērķus. Tas sagatavo ceļu uz izmaiņām vērstām darbībām.

Sociālais darbinieks dažkārt lieto interpretējošus teikumus, lai palīdzētu klientam paplašināt izpratni par motivāciju, kas ir uzvedības pamatā, arī disfunkcionālas uzvedības pamatā. Visbiežāk motivācija ir šāda – aizsargāt pašcieņu, izvairīties no nemieru radošām situācijām un kompensēt nespējas un nepiemērotības izjūtas.

Interpretēšana šajā gadījumā balstās uz reālu, būtisku informāciju, kuru klients ir iepriekš atklājis. Ja interpretējošajos teikumos nebūs šīs informācijas, kas balstīta klienta sacītajā, klients tos nepieņems. Tie būs sociālā darbinieka viedoklī balstīti teikumi. Tāpēc ļoti uzmanīgi un akurāti jāveido interpretācijas šajos gadījumos. Svarīgs interpretēšanas mērķis ir paplašināt klienta spēka un neattīstīto potenci apzināšanu. Tas ir ļoti nozīmīgi, jo klienti bieži mēdz būt pārliecināti par saviem trūkumiem, zaudēšanu visur un vienmēr, kā arī vājumu. Klientam kļūstot spēcīgākam, vairojas viņa cerības un drosmes, kas palīdz veikt izmaiņas. Ir jāatrod klienta vēstījumos spēka punkts vai punkti un tie jāizceļ, jākopj, jāvairo.

Grāmatas “Direct Social Work Practice” autori D.Hepvorts un J.Larsens uzsver, ka, izmantojot interpretēšanu, sociālajam darbiniekam jāņem vērā daži nosacījumi:

1. Piemērojiet interpretēšanu jau tad, kad darba attiecības vēl nav attīstījušās – identificējot klienta vēlmes un mērķus; spēku un potences.
2. Lietojiet interpretējošus teikumus, iesaistot klientu sevis iepazīšanā, tikai tad, kad klients demonstrē gatavību tam. Neievērojot šo noteikumu, sociālais darbinieks var sastapties ar klienta neizpratni – klients var domāt, ka viss, ko viņš saka, tiek vērst pret viņu.
3. Veidojiet interpretējošus teikumus tā, lai tie atbilstu klienta uztveres robežām, un izvairieties no mēģinājumiem veicināt klienta apziņas robežu paplašināšanu tālu pāri tam, kas atbilst klienta uztverei un pieredzei. Pretējā gadījumā var vairoties klienta neizpratne, neuzticēšanās un pretestība.
4. Izvairieties no vairāku interpretējošu teikumu nepārtrauktas virknes, jo katrs teikums prasīs no klienta laiku, lai apdomātu un pieņemtu dzirdēto.

5. Veidojiet interpretējošos teikumus “plastiskus”, pretējus autoritāriem apgalvojumiem vai dogmatiskām frāzēm, jo jūsu secinājumi var būt kļūdaini. Jūtīgi veidoti teikumi ļaus klientam piekrist vai nepiekrist jums. Šie teikumi parasti sākas ar šādām frāzēm: “Vai varētu būt tā, ka jūsu jūtas attiecas uz...”, “Iespējams jūs jūtaties tā, jo...”.
6. Veidojiet interpretācijas ļoti akurāti un uzmanīgi vērojiet klienta reakciju. Ja jūsu teiktais ir atbilstošs klientam, viņš turpinās runāt par sevi vai atbildēs emocionāli, atbilstoši tā brīža izjūtām. Ja jūs nebusiet pietiekoši uzmanīgi veidojis interpretējošo teikumu, klients neapstiprinās jūsu teikto (verbāli, neverbāli), mainīs sarunas tēmu, strīdēsies, aizsargāsies vai vienkārši ignorēs jūsu teikto.
7. Ja klients negatīvi uztvers jūsu teikto, apzinieties savu iespējamo kļūdu, atbildiet ar empātiju uz klienta reakciju un turpiniet jūsu diskusiju. [4]

Konfrontēšanas mērķis ir iedrošināt klientu uz sevis izpēti; veicināt pilnu klienta potenciāla izmantošanu; parādīt pretrunas cilvēkā – starp viņa vārdiem un rīcību vai verbālajiem un neverbālajiem vēstījumiem. Sociālais darbinieks liek klientam saskatīt dažus viņa jūtu, domāšanas un uzvedības paraugus, kas rada un uztur grūtības, neļauj progresēt un sasniegt izvēlētos mērķus. Konfrontēšana ir riska pilna metode, jo klients to var novērtēt kā kritisku noniecināšanu vai noraidīšanu. Bieži konfrontēšanai atsaucīgi ir emocionāli, uz sevis izpēti orientēti klienti, mazāk tādi, kas visā vaino citus vai apstākļus. D.Hepvorts un J.Larsens sniedz efektīvas konfrontēšanas četrus pamatelementus:

1. Līdzdalības un ieinteresēšanas izteikšana.
2. Klienta mērķa, cerību, vēlmju apraksts.
3. Rīcības trūkuma nosaukšana, kas nav savienojams, ir pretrunā ar mērķi, cerību vai vēlmēm.
4. Iespējamā negatīvā rezultāta apraksts.

Konfrontējoša teikuma uzbūve ir šāda:

Es esmu norūpējusies, jo jūs (vēlaties, ticat, cenšaties)

_____ (vēlamā mērķa apraksts)

bet jūsu

_____ (rīcības, uzvedības, rīcības trūkuma apraksts)

ir tāda, kas

_____ (iespējamā negatīvā iznākuma apraksts)

[4]

Šo teikumu ir iespējams variēt.

Piemērs.

(Tēvam ģimenes konsultācijā)

“D. kungs, es vēlētos jūs pārtraukt uz mirkli un pastāstīt, ko jūs darāt. Es zinu, ka vēlaties, lai jūsu bērni nebaidītos no jums un runātu ar jums atklātāk. Vai tas, ko es saku, ir pareizi?” (Tēvs piekrīt.) “Labi, padomāsim par to, ko jūs tikko darījāt ar Pēteri. Viņš sāka stāstīt jums par to, ko viņš darīja pēc skolas sapulces, jūs viņu pārtraucāt un nosēdinājāt uz šī krēsla. Vai jūs ievērojāt, kā viņš tūlīņ apdzisa?”

Konfrontēšanā ļoti svarīga ir sociālā darbinieka balss intonācija. Tai jābūt siltai un ieinteresētai, lai klients nejustu nepieciešamību atvairīt uzbrukumu. D.Hepvorts un J.Larsens, lai konfrontēšana notiktu veiksmīgi, liek ņemt vērā vairākus nosacījumus:

1. Nelietojiet konfrontēšanu, līdz darba attiecības nav izveidotas. Izņēmums ir klienti, kas manipulē un maldina citus cilvēkus, noliedz problēmas, sagroza faktus, izmanto sociālos darbiniekus pašu mērķu sasniegšanai. Šajos gadījumos sociālais darbinieks izmanto konfrontēšanu jau sadarbības sākumpunktā.
2. Nelietojiet konfrontēšanu lieki, lietojiet to tikai tad, kad tas patiešām ir nepieciešams. Konfrontēšana nav izmantojama kā instruments spiediena izdarīšanai, lai panāktu tūlītēju rezultātu. Izjutot konfrontēšanu kā spiedienu, klients var vai nu pēkšņi izmainīt savu rīcību, bet tas nebūs ilglaicīgi, vai arī īpaši pasīvi klienti var pastiprināt disfunkcionālo uzvedību.
3. Konfrontēšanai jānotiek siltā, rūpju pilnā un ieinteresētā atmosfērā. Pretējā gadījumā klients konfrontēšanu var izjust kā uzbrukumu.
4. Kad un kur tas iespējams, iedrošiniet uz paškonfrontēšanu. Sociālais darbinieks iedrošina paškonfrontēšanu, vēršot klienta uzmanību uz rezultātu, rīcību vai pretrunām, kuras ir saskatāmas, un iedrošina klientu analizēt situāciju.

Lai klients palūktos uz izmaiņām paša teiktajā vai ieraudzītu, ka redzamās jūtas atšķiras no tā, ko klients teicis, var darīt šādi – lūgt atkārtot paša teikto, rūpīgi ieklausīties un apdomāt vēstījuma jēgu.

1. Izvairoties pielietot konfrontēšanu, kad klienti ir pieredzējuši īpašus emocionālus pārdzīvojumus. Šādos gadījumos labāk izmantot atbalstīšanu.

2. Pielietojiet konfrontēšanu ar empātiju. Klienti mēdz sacelties arī pret ļoti prasmīgu konfrontēšanas pielietojumu, tādēļ ir svarīgi jūtīgi atsaukties uz viņu reakcijām. Pārrunājot šīs reakcijas, var rasties nepieciešamība pēc jūtu vēdināšanas, sociālā darbinieka nolūku noskaidrošanas un darba ar klienta negatīvajām jūtām. Negatīvās jūtas, ja tās netiek izrunātas, var traucēt darba attiecībām.
3. Negaidiet tūlītējas izmaiņas pēc konfrontēšanas. Izpratne paver ceļu izmaiņām, tomēr tās nenotiek uzreiz. Klienti reti demonstrē tūlītējas izmaiņas uzvedībā. Parasti atkal un atkal jāizprot jau reiz atklātais, jāatgriežas pie sākotnējiem konfliktiem un klienta reakcijām. [4]

Atbalstīšanas mērķis ir radīt atmosfēru, kas iedrošina turpināt izmaiņas, (piem., jaunu uzvedības modeļu apguve), palīdzēt brīžos, kad klients izcīna grūtas cīņas, radīt ticību. Tas nozīmē iedrošināt un sniegt palīdzību, īpaši gadījumos, kad klients atklāj ļoti personisku informāciju, runā par sāpīgām jūtām un kad klients uzņemas risku. Sociālais darbinieks šādos gadījumos parāda uzmanības pilnu rīcību, t.i. – aktīvi klausās, ko saka klients, ir īpaši līdzdalīgs, atbild tā, lai iedrošinātu klientu turpināt darbu un virzīties uz priekšu.

Svarīgākais, izmantojot atbalstīšanu, ir zināt, kad tā atvieglo klienta stāvokli un kad tā ir neproduktīva. Ir svarīgi nebūt pārlietu atbalstošam vai sniegt atbalstu pārāk ātri. Atbalstīšana ir piemērota, ja cilvēks ir krīzē, jo īpaši ja cilvēks uzdrošinās apgūt jaunas iespējas, ja cilvēks atbrīvojas no nekonstruktīviem uzvedības modeļiem vai apgūst jaunus, vai arī cenšas jaunus uzvedības modeļus iedzīvināt savā ikdienas dzīvē. [6]

Sociālajam darbiniekam jāizsaka reālas, maigas un atbalstošas prasības, kas veicina klientu izšķirties par aktīvu darbību, kas vērsta uz problēmas atrisināšanu.

Piemērs

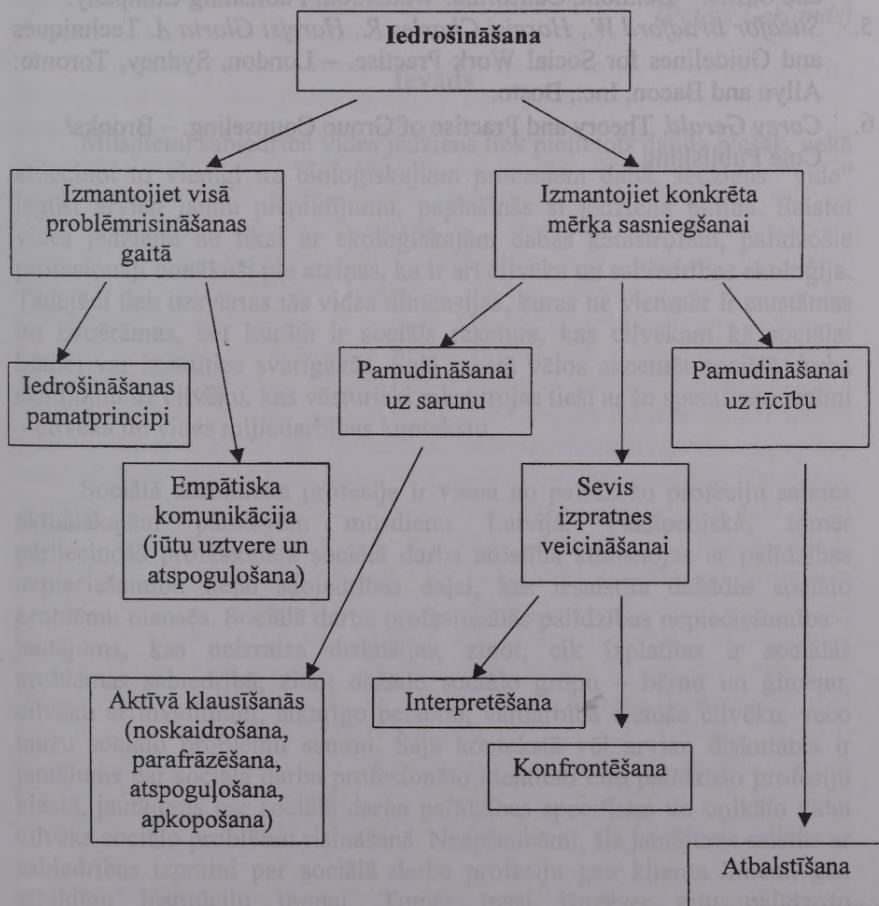
Sociālais darbinieks: “Es zinu: jums ir ļoti grūti apmeklēt savus bērnus audžuģimenē, bet jūsu apciemojums viņiem ir ļoti svarīgs un, man šķiet, jūs to varat paveikt.”

vai

Sociālais darbinieks: “Jūs saskārāties ar šo problēmu pagātnē un kaut kā izturējāt šo vētru. Tas ir bijis ļoti sāpīgi, un es zinu: jūs vēlētos, kaut varētu aizbēgt no visa, bet es patiešām ticu, ka varat tikt ar to galā nesabrūkot.”

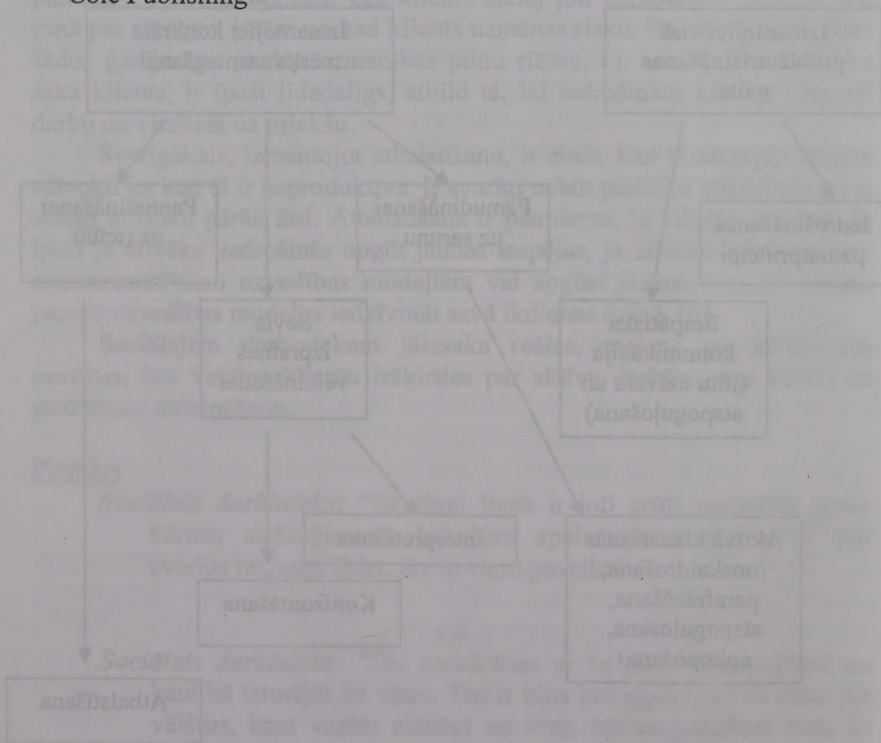
Ikkatram cilvēkam izmaiņu veikšana vai pārmaiņas vispār var saistīties ar grūtībām. Pat tie klienti, kuri ir motivēti izdarīt izmaiņas savā dzīvē, var just pretestību pret to, ka jāmaina ierasti jūtu, domāšanas vai uzvedības paraugi. Sociālajam darbiniekam jāatbalsta klienta spēks, paužot ticību un pašātvību klienta spējām paveikt noteiktos uzdevumus vai tikt galā ar grūtām situācijām. [5]

Apkopojot visu iepriekš teikto, izveidojām šādu shēmu :



Literatūras saraksts:

1. *Zastrow Charles*. Introduction to Social Work and Social Welfare. – Pacific Grove, California Books/ Cole Publishing Company.
2. *Bakisa A*. Mans bērns nebaidās un paļaujas uz sevi. – Rīga: Alberts XII, 1999.
3. *Haines John*. Skills and Methods in Social Work. – London: Constable.
4. *Hepvorth Dean H., Larsen Jo Ann*. Direct Social Work Practise: Theory and Skills. – Belmont, California: Wadsworth Publishing Company.
5. *Sheafor Bradford W., Horejsi Charles R., Horejsi Gloria A*. Techniques and Guidelines for Social Work Practise. – London, Sydney, Toronto: Allyn and Bacon, Inc., Bosto.
6. *Corey Gerald*. Theory and Practise of Group Counseling. – Brooks/ Cole Publishing



Sociālekoloģiskais skatījums uz indivīdu un vidi sociālajā darbā

*Visa pamatā ir vienmēr mainīgā,
bet tomēr izskaidrojamā
pasaules likumsakarību esamība.
(Peters Čeklands)*

Ievads

Mūsdienu sabiedrībā vides jēdziens tiek pielietots daudz plašāk, nekā attiecinot to vienīgi uz bioloģiskajiem procesiem dabā. Jēdziens "vide" iegūst arvien jaunu piepildījumu, paplašinās šī jēdziena būtība. Saistot vides jēdzienu ne tikai ar ekoloģiskajām dabas katastrofām, palīdzošie profesionāļi nonākuši pie atziņas, ka ir arī cilvēka un sabiedrības ekoloģija. Tādējādi tiek uzsvērtas tās vides dimensijas, kuras ne vienmēr ir taustāmas un izmērāmas, bet kurām ir sociāls raksturs, kas cilvēkam kā sociālai būtnei var izrādīties svarīgākās. Šajā rakstā vēlos akcentēt sociālā darba skatījumu uz cilvēku, kas vēsturiski raksturojas tieši ar šo specifisko iezīmi – cilvēka un vides mijiedarbības kontekstu.

Sociālā darbinieka profesija ir viena no palīdzošo profesiju saimes aktuālākajām pārstāvēm mūsdienu Latvijā. Pakāpeniskā, tomēr pārliecinošā profesionāla sociālā darba attīstība attaisnojas ar palīdzības nepieciešamību lielai sabiedrības daļai, kas iesaistīta dažādās sociālo problēmu niansēs. Sociālā darba profesionālās palīdzības nepieciešamība – jautājums, kas neizraisa diskusijas, zinot, cik izplatītas ir sociālās problēmas sabiedrībā, zinot dažādu sociālo grupu – bērnu un ģimeņu, cilvēku ar invaliditāti, atkarīgo personu, vardarbībā cietušo cilvēku, veco ļaužu sociālo problēmu asumu. Šajā kontekstā vēl arvien diskutabls ir jautājums par sociālā darba profesionālo identitāti citu palīdzošo profesiju klāstā, jautājums par sociālā darba palīdzības specifisko un unikālo dabu cilvēka sociālo problēmu risināšanā. Neapšaubāmi, šis jautājums saistīts ar sabiedrības izpratni par sociālā darba profesiju gan klienta līmenī, gan atbildīgo institūciju līmenī. Tomēr īpaši jāuzsver citu palīdzošo profesionāļu izpratnes nozīme par sociālā darba profesionālās kompetences robežām, profesionālo varēšanu un sniegtās palīdzības specifiku. Tādu

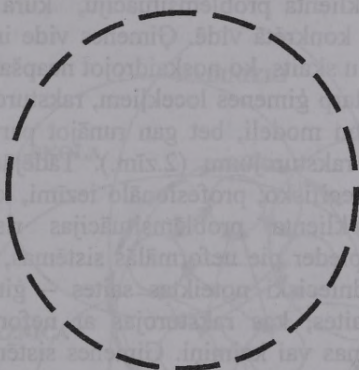
palīdzošo profesionāļu kā psihologu, psihoterapeitu, policijas darbinieku, pedagogu un medicīnas darbinieku izpratne nozīmētu atbalstu sociālā darba profesijai, atceroties, ka sociālie darbinieki klienta problēmas risinājumu pārsvarā gadījumu saista ar efektīvas, saliedētas un vienotas starpprofesionāļu komandas darbu, kas vienoti strādā klienta sociālās situācijas uzlabošanai. Cilvēka un vides skatījums šajā gadījumā varētu tikt izmantots kā tā dimensija, caur kuru skaidrojama sociālā darba profesionālā būtība, humānais skatījums uz cilvēku, kā arī iezīmētas profesionālās atšķirības un līdz ar to profesionālās darbības lauks klienta sociālo problēmu risināšanā. Būtībā, runājot par cilvēka un vides skatījumu, neiespējami nerunāt par sociālās ekoloģijas teoriju, kas vislabāk prezentē vienu no vadošajām sociālā darba teorētiskajām koncepcijām.

Cilvēka un vides skatījumu vispirms varētu raksturot ar neparasti plašu paša cilvēka skatījumu. Cilvēks iekšējās pasaules kontekstā uzskatāms par atsevišķu, patstāvīgu, unikālu personību, savukārt, aplūkojot cilvēku plašākas vides kontekstā, redzam viņu kā sociāli atkarīgās attiecībās esošu. Cilvēka spēju patstāvīga realizācija nepieciešama viņa unikālās dabas dinamiskai apliecināšanai, taču cilvēka integratīvā tendence apliecina viņa piederību kādam lielākam veselumam, līdzdalību tajā (*Koestler and Smythies, Gray and Rizzo*).¹ Sociālajā darbā tiek pievērsta vienlīdz liela nozīme šīm abām pasaulēm jeb cilvēka personiskajam un vides faktoram, kas tiek uztverti kā savstarpēji pakārtoti un neatdalāmi. Tāpēc pirmā būtiskā iezīme, kas atšķir sociālo darbinieku profesionālo skatījumu uz cilvēku, ir cilvēka skatījums viņa tuvākās sociālās vides kontekstā. Katra cilvēka tuvāko sociālo vidi pirmām kārtām veido ģimene. Bieži vien citi palīdzošie profesionāļi pieaugušo un pat bērnu problēmas skata atrauti no ģimenes, uzsverot kādas problēmas psiholoģisko smagumu, kas attiecīgi ietekmē cilvēka sociālās attiecības. Sociālais darbs klientu problēmas skata klienta sociālās sistēmas kontekstā vai arī tieši veic profesionālo intervenci visā klienta sistēmā, pieņemot ģimeni par sociālā darbinieka klientu. Šī iezīme uzskatāma par vienu no ekoloģiskās sistēmu teorijas pamatprincipiem – orientāciju uz klienta sistēmu, tātad *klienta centrālo sistēmu*, kas tam saistās ar vistiešākajām attiecībām dzīvē.² Kopējo klienta sociālo tīklojumu – personas sociālo attiecību struktūru un tajā iesaistīto personu un institūciju loku – papildina klientam nozīmīgas attiecības ārpus *centrālās sistēmas* ietvariem, kuras tomēr ir nozīmīgas

¹ Human Behaviour in the Social Environment/ Social Systems Approach: Ralph E.Anderson & Irl Carter: New York, Aldine de Gruyter, 1990

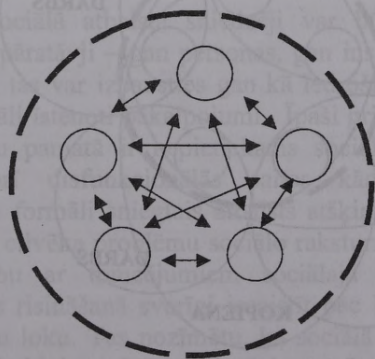
² Human Behaviour in the Social Environment/ Social Systems Approach: Ralph E.Anderson & Irl Carter: New York, Aldine de Gruyter, 1990, 6.lpp.

klienta sociālajā dzīvē. Sociālā darba skatījumu uz cilvēka un vides mijiedarbību pārlicenoši ataino tālāk redzamās shēmas, kas, secīgi papildinot cita citu, nonāk līdz objektīvam cilvēka sociālās dzīves skatījumam. Tālāk attēlos redzama četros zīmējumos izklāstītā *ģimenes sistēmas diagramma*, kuras autori ir *ASV zinātnieki Ralfs Andersons un Irls Karters (Ralph E. Anderson & Irl Carter)*.



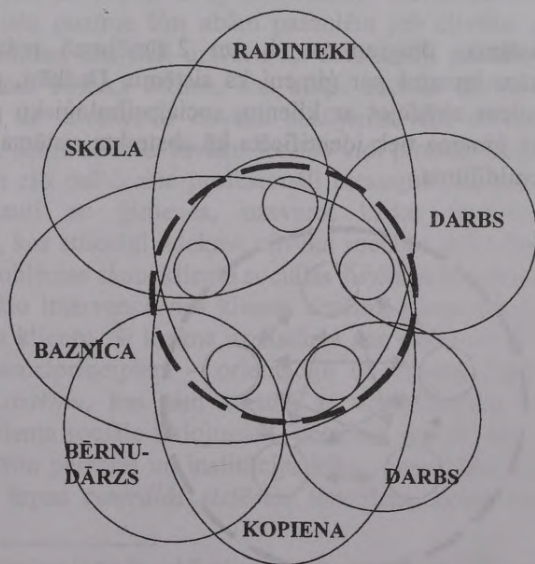
1.zīm. Ģimene

Ģimenes sistēmas diagrammas 1. un 2.zīmējumā redzams, kā iegūstam paplašinātu izpratni par ģimeni kā sistēmu. Dažkārt, palīdzošo profesiju speciālistiem strādājot ar klientu, sociālp psiholoģisko problēmu risināšanas procesā ģimene tiek identificēta kā abstrakta sistēma (1.zīm.), kurai nav reāla piepildījuma.



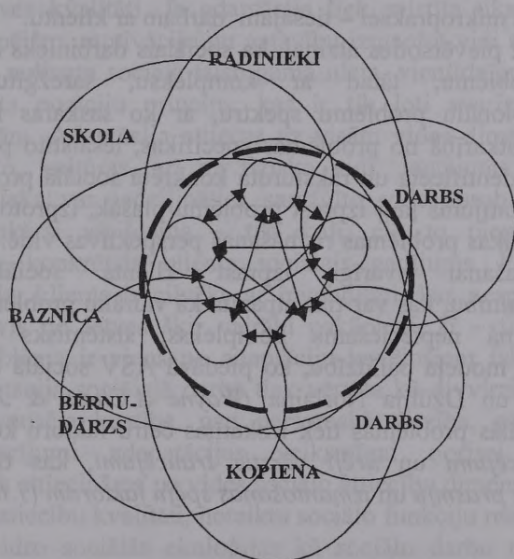
2.zīm. Ģimenes sistēma

Neapšaubāmi, ka specifisku psiholoģisku problēmu risināšanā šādai pieejai iespējams rast loģisku apstiprinājumu, piemēram, gadījumos, kad tiek strādāts ar klientu krīzē vai uzvedības un attieksmes problēmām, kas šķietami nav saistītas ar attiecībām ģimenē. Sociālajā darbā ģimene tiek akcentēta kā svarīgākais *sociālā atbalsta* sniedzējs klienta *neformālajā sistēmā*, tādējādi uzsverot ģimenes tiešo saistību ar klientu. Sociālajā darbā tiek strādāts ar klienta problēmsituāciju, kura radusies, norit un kurai jātiek atrisinātai konkrētā vidē. Ģimenes vide ir konkrēta – tajā ir noteikts ģimenes locekļu skaits, ko noskaidrojot neapšaubāmi ir jārunā par to, kādas ir attiecības starp ģimenes locekļiem, raksturojot nevis abstraktu ģimenes kopējo attiecību modeli, bet gan runājot par konkrētu ģimenes locekļu *mijiedarbības* raksturojumu (2.zīm.). Tādējādi atkal iespējams atpazīt sociālā darba specifisko, profesionālo iezīmi, kas saistīta ar vides faktoru izmantošanu klienta problēmsituācijas risināšanā. Kā jau noskaidrojām, ģimene pieder pie neformālās sistēmas, tātad pie sistēmas, ko veido personas radnieciski noteiktas saites – ģimene, kā arī citas emocionāli svarīgas saites, kas raksturojas ar neformālām attiecībām, piemēram, draugi, paziņas vai kaimiņi. Ģimenes sistēmas diagrammas 3. un 4.zīmējumā attēlota ģimene plašākas vides kontekstā.



3.zīm. Ģimene vidē

3.zīmējumā parādīta katra ģimenes locekļa piederība dažādām sistēmām, turklāt katrs no viņiem turpina piederēt arī pie ģimenes (4.zīm.). Piederība pie citām sistēmām ietekmē mijiedarbību ģimenes ietvaros un otrādi. Iepriekš tika uzsvērts ģimenes kā neformālas sistēmas loma sociālā atbalsta sniegšanā, turpinot ģimenes sistēmas diagrammu, parādās arī *formālās sistēmas*, kas sniedz organizētu un plānotu *sociālo atbalstu*.



4.zīm. Ģimenes mijiedarbība vides kontekstā

Tādējādi sociālā atbalsta sniedzēji var būt gan neformālo, gan formālo sistēmu pārstāvji – gan personas, gan institūcijas un nevalstiskās organizācijas, un tas var izpausties gan kā iedrošinājums, atzinība u.tml., gan kā profesionāli īstenoti pakalpojumi. Īpaši gribētu uzsvērt, ka daudzu sociālu problēmu pamatā ir nepietiekams sociālais atbalsts, ko saņem persona, vai arī disfunkcionālās saites kādas sistēmas ietvaros. Neapšaubāmi, ka formāli sniegtais atbalsts atšķiras no neformāli sniegtā, taču, ņemot vērā cilvēka problēmu sociālo raksturu, tāpat arī psiholoģisko problēmu saistību ar traucējumiem sociālajā funkcionēšanā, klienta problēmsituācijas risināšanā svarīgi iesaistīt pēc iespējas plašāku sociālā atbalsta sniedzēju loku. Tas nozīmētu, ka sociālā atbalsta sniedzējs ir ne tikai sociālais darbinieks kā palīdzošais profesionālis, bet arī klienta ģimene, draugi, tādas institūcijas kā skola, darbavieta ir iesaistītas un

atbalstošas klientam. Tādējādi ar šo četru zīmējumu palīdzību var tikt skaidroti cilvēka ekoloģijas pamatprincipi, demonstrējot sociālā atbalsta sniedzēju nozīmību un sociālā atbalsta nozīmi klienta problēmsituācijas risināšanā. Jāatzīmē, ka sociālā ekoloģija ir saistoša ne tikai darbam ar individuāla klienta, ģimenes vai plašākas klienta sistēmas sociālo problēmu risināšanu, bet arī risinot noteiktu sociālo grupu, kopienas iedzīvotāju vai sabiedrības kopumā sociālās problēmas. Šajā rakstā prioritāte tiek piešķirta sociālā darba mikroprakseī – tiešajam darbam ar klientu.

Vēlreiz pievērsoties atziņai, ka sociālais darbinieks strādā ar klienta sociālo problēmu, tātad ar kompleksu, sarežģītu, bieži vien daudzdimensionālu problēmu spektru, ar ko saskaras klients un viņa sistēma, un atkarībā no problēmas specifikas, iesaistīto personu loka var tikt pilnībā identificēta un raksturota konkrētā sociālā problēma. Sociālās ekoloģijas skatījums ļauj izprast problēmu plašāk, izprotot tās cēloņus un saskatot plašākas problēmas risināšanas perspektīvas vidē. Paralēli cilvēka vides izprašanai svarīgi izprast klienta sociālās problēmas daudzšķautņainību, kas var tikt atpazīta kā vairāku problēmu kopums. Arī šajā gadījumā nepieciešams komplekss, sistēmisks skatījums, kas iespējams ar modeļa palīdzību, ko piedāvā ASV sociālā darba zinātnieki Veins Čess un Džūlija Norlaina (*Wayne A.Chess & Julia M.Norlin*). Klienta sociālās problēmas tiek izskatītas četru faktoru kontekstā: *Iekšēji vērstie traucējumi* un *ārēji vērstie traucējumi*, kas tiek pretnostatīti *pielietošanas prasmju* un *izmantošanas spēju faktoram* (1.tabula).

1.tabula

Personas četru funkcionālo problēmu paradigma

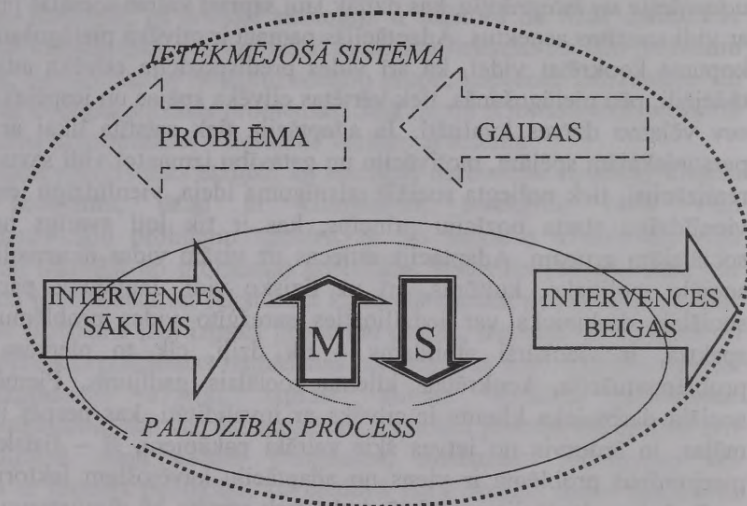
	<i>Pielietošanas prasmju faktors</i>	<i>Izmantošanas spēju faktors</i>
<i>Ārēji vērstie traucējumi</i>	<i>Adaptēšanās funkcija</i>	<i>Mērķu sasniegšanas funkcija</i>
<i>Iekšēji vērstie traucējumi</i>	<i>Uzvedības modeļu izvēles un stresa vadības funkcija</i>	<i>Integrācijas funkcija</i>

1.tabulā uzskatāmi redzams klienta sociālās problēmas sarežģītais raksturs. Jau iepriekš runājām, ka, strādājot ar klienta sociālajām problēmām, neapšaubāmi vienlīdz liela uzmanība jāpievērš kā klienta sajūtām, emocijām, domām un attieksmei pret notiekošo viņa dzīvē, tā arī ārējām problēmas pazīmēm. Personas četru funkcionālo problēmu

paradigma piedāvā uzskatāmu sociālās problēmas raksturojumu – loģiski izrietošu, savstarpēji saistītu funkcionālo traucējumu virkni. Šajā modelī parādās tādi sociālajā ekoloģijā svarīgi jēdzieni kā *adaptēšanās jeb adaptācija un integrācija*, kas dziļāk ļauj saprast katras sociālās problēmas ar vidi saistītos aspektus. Adaptācijas pamatā ir cilvēka pielāgošanās spēju kopums konkrētai videi, kā arī vides predispozīcija cilvēka adaptācijai, tādējādi, pēc pielāgošanās, tiek vērtētas cilvēka spējas un iespējas sasniegt sev vēlamu dzīves kvalitāti. Ja adaptācija tiek saistīta tikai ar cilvēka personiskajām spējām, motivāciju un gatavību izmantot vidi savu interešu realizācijai, tiek noliegta sociālā taisnīguma ideja, vienlīdzīgu iespēju jeb vienlīdzīgu starta pozīciju princips, kas ir tik ļoti svarīgs noteiktām sociālajām grupām. Adaptācija attiecas uz visām vides dimensijām – uz sociālo, politisko, kultūras, arī uz fizisko vidi. Jautājums par to, cik sociālais darbinieks var iedziļināties sarežģīto vides problēmu plašajā spektrā, ir vienkārši atbildams – tik dziļi, cik to pieprasa klienta problēmsituācija, konkrētais klienta sociālais gadījums. Piemēram, ja sociālā darbinieka klients ir cilvēks ar invaliditāti, kas nespēj izkļūt no mājas, jo ārdurvis no ietves šķir vairāki pakāpieni, šī – fiziskās vides pieejamības problēma ir viens no adaptāciju kavējošiem faktoriem. Tas nozīmē, ka adaptācija sociālajā darbā tiek vērtēta kā divvirzienu ceļš, pa kuru notiek divpusēja kustība, gan personiskā virzība, gan arī vides labvēlīgie nosacījumi adaptācijas veiksmīgai norisei. Turpretim integrācija vairāk attiecināma uz vides sociālo attiecību dimensiju, tātad uz cilvēka sociālo attiecību kvalitāti, noteiktu sociālo funkciju realizāciju. Abi šie jēdzieni skaidro sociālās ekoloģijas kā sociālo darbu raksturojošas teorijas komplekso, sarežģīto skatījumu uz cilvēku, kā arī iezīmē sociālā darba profesionālās darbības unikālo dabu.

Pievēršoties sociālās ekoloģijas kā teorijas izcelsmes aspektiem, neiespējami nerunāt par šīs teorijas tiešo saistību ar vispārējo sistēmu teoriju, kas, tāpat kā sociālekoloģiskā paradigma, radusies pagājušajā gadsimtā. Īsumā raksturojot sistēmteorijas būtību, jāatzīst, ka tā ne vien ir cieši saistīta ar sociālekoloģisko paradigmu, bet bieži vien nenošķirama, jo sistēmteorijas galvenā būtība saistāma ar cilvēku ietekmējošo sistēmu izpēti, savukārt sociālā ekoloģija runā galvenokārt par cilvēka un šo sistēmu, daudzdimensionālu vides faktoru mijiedarbību. Sociālās ekoloģijas teorija realizējas sociālā darba dažādajās formās – darbā ar sociālo gadījumu, darbā ar ģimeni, darbā ar grupu, īpaši pazīstama un labi saprotama vides kā sarežģīta kopuma pilna izmantošana kopienas sociālajā darbā. Cenšoties padarīt iespējami skaidrāku šīs teorijas piepildījumu tiešajā sociālā darba praksē, caur sociālās ekoloģijas prizmu vēlētos

skaidrot arī klienta un sociālā darbinieka attiecības palīdzības procesā. Iepriekš minētie ASV sociālā darba zinātnieki Veins Čess un Džūlija Norlaina piedāvā palīdzības procesa sistēmas atspoguļojumu.



M – mijiedarbība S – struktūra

5.zīm. Palīdzības procesa sistēma

Šajā modelī atspoguļoti palīdzības galvenie elementi: ietekmējošās sistēmas ietvaros iekļauts elements – *gaidas*, t.i. klienta un sociālā darbinieka ekspektācijas par palīdzības rezultātu, piemēram, konfliktējošu attiecību ģimenē samazināšanās, pašapziņas un pašpārliecinātības paaugstināšanās, noteiktu prasmju apgūšana u.c. Kā otrais elements ietekmējošās sistēmas ietvaros parādās pati *problēma*, kas tiek saprasta kā klienta problēmas apstākļi un specifika, tātad, piemēram, ģimenes konflikti, bezdarba problēmas vecākiem, atkarība no alkohola un citas iespējamās problēmas. Šie elementi – *gaidas* un *problēma* – ir noteicošie, lai palīdzība vispār sāktos, kā arī tie nosaka palīdzības tālāko gaitu. Palīdzības pirmais elements ir *intervences sākums*, kas raksturojams ar:

- ✓ klientu problēmas nesēja statusā,
- ✓ sociālā darbinieka profesionālajām zināšanām un prasmēm, sākot pildīt palīdzētāja lomu,
- ✓ palīdzības sniedzēj institūcijas resursiem.

Palīdzības kodols ir *struktūra un mijiedarbība*, kas atrodas nepārtrauktā savstarpēji noteicošā attīstībā. Ar struktūru saprotot:

- ✓ palīdzības attiecību mērķi un uzdevumus;
- ✓ sociālā darbinieka un klienta vienošanos;
- ✓ atbildības sadalījumu un lomas,

savukārt ar mijiedarbību saprotot:

- ✓ saskarsmes procesa raksturojumu – intervēšana, atklātības pakāpe u.c.;
- ✓ lomu mainību, palīdzības dinamiku;
- ✓ visu veidu uzvedības raksturojumu.

Palīdzības kodols nosaka, vai intervences beigās tiks attaisnotas gaidas, kas pirms palīdzības sākuma bija gan klientam, gan sociālajam darbiniekam. Pēdējais elements – *intervences beigas iezīmējas* ar:

- ✓ klienta statusu sociālās problēmas kontekstā;
- ✓ sociālā darbinieka statusu palīdzības kontekstā;
- ✓ intervences ieguvumu un zaudējumu analīzi.

Palīdzības sistēmas modelis prezentē sistēmisku skatījumu uz sociālā darba palīdzības sniegšanu, uz sociālā darbinieka un klienta sadarbību profesionālās palīdzības attiecībās. Izpratne par vidi, par cilvēka un vides mijiedarbību pašos pamatos nav iespējama bez izpratnes par cilvēku ietekmējošām sistēmām. Tādējādi sociālā darba profesija pieprasa arī palīdzības sistēmisku skatījumu, uztverot to kā - pirmkārt, rūpīgi plānotu un organizētu, otrkārt, kā arī pakļautu daudzu sarežģītu vides dimensiju ietekmei, kurai ir pakļauts gan klients un viņa sistēma, problēmsituācijas attīstība, gan arī sociālais darbinieks un institūcijas, kuras ietvaros tiek veikts sociālais darbs.

Visbeidzot, runājot par cilvēka un vides skatījumu sociālajā darbā iespējams apgalvot, ka ekoloģiskā sistēmu teorija reprezentē plašāko iespējamo skatījumu uz cilvēku, uz cilvēka mijiedarbību ar apkārtējā vidē esošajām sistēmām. Kā jau minēju, šā teorija īstenojas dažādu sociālā darba formu ietvaros – neapšaubāmi, sociālekoģiskais skatījums tiek realizēts ar profesionālu sociālā darba funkciju palīdzību, kas savukārt atklājas virknē sociālā darba metožu, starp kurām bieži vien atpazīstamas sociālās ekoloģijas pamatatziņas. Sociālekoģiskais skatījums var tikt uzskatīts par sociālā darba raksturlielumu, kas demonstrē sociālā darba identitāti citu palīdzīgo profesiju klāstā.

Literatūras saraksts:

1. *Wayne A.Chess & Julia M.Norlin.* Human Behavior and the Social Environment. A Social Systems Model. – University of Oklahoma, Allyn and Bacon Inc., Massachusetts 1988.
2. *John F.Longres.* Human Behavior in the Social Environment. – b.i.: F.E.Peacock Publishers, 1990.
3. Human Behaviour in the Social Environment/ Social Systems Approach: Ralph E.Anderson & Irl Carter: New York, Aldine de Gruyter, 1990.
4. *Allen E.Ivey.* Developmental Strategies for Helpers. – Pacific Grove, California: Brooks/Cole Publishing Company, 1991.

Sociālo problēmu identificēšana sabiedrībā

Šī raksta mērķis ir apkopot un strukturēt pamata informāciju par sociālajām problēmām sabiedrībā. Šī informācija var būt noderīga, pētot un analizējot sociālās problēmas, kā arī meklējot to iespējamās risināšanas veidus. Ar teorētisko modeļu palīdzību būtu iespējams izpētī vadīt noteiktā secībā, parādot sociālo problēmu rašanos, veidošanos un attīstības gaitu, to ietekmi uz sabiedrību.

Kāpēc sociālajiem darbiniekiem ir nepieciešamas teorētiskas zināšanas par sociālajām problēmām?

- Tādēļ ka sociālo problēmu risināšana ir sociālā darba galvenais mērķis.
- Tādēļ ka, identificējot sociālās problēmas, tās ir iespējams risināt.
- Tādēļ, lai, balstoties uz pierādījumiem par pastāvošajām sociālajām problēmām, varētu izstrādāt variantus to risināšanai un pēc pieņemamākā risinājuma izvēles realizēt to praksē.
- Tādēļ ka, risinot sociālās problēmas, ar laiku iespējams izstrādāt profilaktiskus pasākumus sociālo problēmu cēloņu mazināšanai.
- Tādēļ, lai, izstrādājot zinātniskos pētījumus par sociālajām problēmām sabiedrībā, varētu lietot vispārpieņemtas metodes to identificēšanai.

Sociālo problēmu risināšanu valstī nodrošina sociālās labklājības sistēma, precīzāk, sociālās drošības sistēma; politiski - sociālā politika.

Sociālo problēmu eksistence nosaka, ka ir nepieciešami dažādu nozaru profesionāļi. Palīdzošo profesiju esamība un nepieciešamība pēc profesionālās palīdzības ir fakts, kas liecina, ka sociālās problēmas eksistē.

Termins "sociālās problēmas" sastāv no divām daļām: "sociāls" un "problēma", lai būtu pilnīgāks priekšstats, ir jāaplūko katra termina sastāvdaļa atsevišķi.

Termins "sociāls" ir skaidrots dažādu nozaru literatūrā. Populārākie skaidrojumi ir:

- saistīts ar sabiedrību, cilvēku dzīvi un attiecībām sabiedrībā; arī sabiedriska [6];
- tāds, kas saistīts ar sabiedrisko iekārtu, ar cilvēku savstarpējām attieksmēm sabiedrībā; sabiedriska [2].

Termins "problēma" literatūrā skaidrots šādi:

- sarežģīts teorētisks vai praktisks jautājums, kura atrisināšanai nepieciešama tā dziļāka izpēte [6];
- apziņa, ka nav iespējams atrisināt pretrunas, kas radušās dotajā situācijā, izejot no pašu zināšanām un pieredzes [5].

Problēma ir pretruna starp vēlamu un esošo. Tātad jebkuras problēmas centrā ir pretruna.

Problēmas ir iespējams iedalīt pēc to cēloņu lokalizācijas. Problēmu iedalījums ir atkarīgs no tā, cik indivīdus skar problēma un cik lielas ciešanas izraisa šī problēma. Atkarībā no šiem faktoriem ir iespējams secināt, vai problēma ir individuāla (personiska) vai sociāla. Šo iedalījumu piedāvā Čārlzs Mīls (*Charlz Meel*), to interpretējot, iespējams sociālās problēmas papildus iedalīt indivīda sociālajās problēmās un sabiedrības sociālajās problēmās (sk. 1.shēmu).

Individuālās jeb **personas problēmas** ir sarežģījumi personas tiešajā vidē (Č.Mīls).

Personiskās problēmas atšķiras galvenokārt ar to, ka cilvēks, kuram tās ir, pats pie tā ir vainīgs (*J.Novaks (Jurgen Nowak)*).

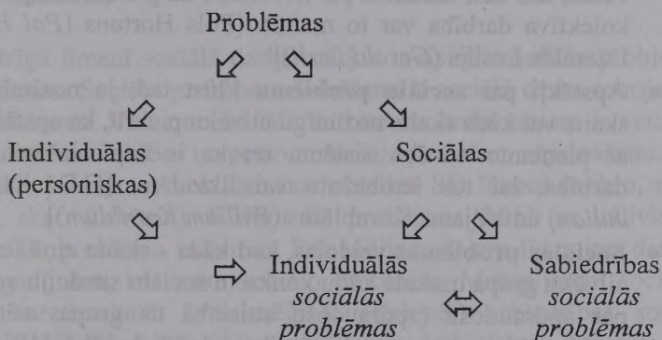
Tomēr jebkura indivīda problēma var būt saistīta ar viņa apkārtējo vidi, skart arī citus cilvēkus. Ja personas nokļūšana sarežģītā situācijā attiecas arī uz citiem cilvēkiem, šī situācija kļūst par sociālo problēmu.

Sociālās problēmas ir sarežģījumi sociālajā struktūrā (Č.Mīls).

Individuālās sociālās problēmas ir personas problēmas, kas tai rodas viņas sociālajā vidē (piem., personas bezdarbs, kas tai rada dažādus sarežģījumus personiskajā dzīvē, ģimenē u.tml. un rada šķēršļus veiksmīgai sociālajai funkcionēšanai).

Sabiedrības sociālās problēmas ir vispārēji sociālie stāvokļi sabiedrībā (piem., augsts bezdarba līmenis sabiedrībā u.c.).

Individuālās sociālajās problēmas nevar strikti nodalīt no sabiedrības sociālajām problēmām, jo indivīda sociālā problēma var attiekties uz sabiedrību un līdz ar to kļūt par svarīgu problēmu arī sabiedrībai: kopienas vai makrolīmenī.



1.shēma. Problēmu iedalījums

Termins “**sociālās problēmas**” literatūrā skaidrots vairākos variantos, kuri, autores skatījumā, cits citu papildina. Tādēļ tiek piedāvātas vairākas definīcijas. Lasītājam ir iespēja izdarīt secinājumus un spriedumus, tādējādi veidojot savu definīciju, kas būtu visaptverošākā.

Piedāvātās definīcijas attiecas uz sabiedrības sociālajām problēmām (skat. 1.shēmu).

- **Sociāla problēma** ir sociālā pretruna, ko subjekts apzinās kā ievērojamu nesaderību starp vēlamo un esošo. [11]
- **Sociālas problēmas** ir apstākļi starp cilvēkiem un viņu apkārtējo vidi, kas noved līdz sociālai reakcijai, pārkāpjot vērtības, sabiedriskās normas, rada emocionālu vai ekonomisku resursu zaudējumus. Sociālās problēmas ietver sevī noziedzību, sociālo nevienlīdzību, nabadzību, rasismu, narkomāniju, ģimenes problēmas, nepareizu ierobežoto resursu sadali utt. [7]
- **Sociāla problēma** ir problēma, kas kopīga noteiktai cilvēku grupai un kas rodas no tādām cilvēku attiecībām, kā arī attiecībām starp personu un vidi, kuras neiekļaujas sabiedrības vispārpieņemtu normu un uzskatu sistēmā un tādēļ ir iemesls

negatīvam emocionālam pārdzīvojumam vai ekonomiskām grūtībām. [9]

- **Sociālās problēmas** ir sociālas parādības, ko plašas un ietekmīgas iedzīvotāju aprindas uzskata par nevēlamām, piemēram, narkotiku lietošana, noziedzība. [4]
- **Sociāla problēma** ir stāvoklis, kas ietekmē daudzus cilvēkus tādā veidā, kas tiek uzskatīts par nevēlamu un par kuru ir pārliecība, ka kolektīva darbība var to mainīt. [Pols Hortons (*Pol Horton*) un Džeralds Leslijs (*Gerald Lesli*)]
- Apstākļi par **sociālu problēmu** kļūst tad, ja nozīmīgs cilvēku skaits vai kāds skaits nozīmīgu cilvēku piekrīt, ka apstākļi nesader ar pieņemto vērtību sistēmu un ka ir nepieciešama kolektīva darbība, lai tos ierobežotu vai likvidētu. [G.Džulians (*Georg Julian*) un Viljams Kornblūms (*William Kornblum*)]
- **Sociālās problēmas** veidojas, kad kāda - skaita ziņā ievērojama - cilvēku grupa uzskata kādu konkrētu sociālu situāciju vai parādību par apdraudošu (apdraudošu attiecībā uz grupas vērtībām) un problemātisku, to var atrisināt tikai kopējā darbībā. [10]

Minētās sociālās problēmas definīcijas, kā jau teikts, ir attiecināmas uz sabiedrības sociālajām problēmām. Lai gan raksta mērķis ir informēt lasītāju tieši par sabiedrības sociālajām problēmām, lai būtu vieglāk veidot priekšstatu par to, kā atšķiras sabiedrības sociālās problēmas no individuālajām sociālajām problēmām, tiks aplūkota viena individuālās sociālās problēmas definīcija. Individuālās sociālās problēmas definīcija ir publicēta SDSPA "Attīstība" izdotajā "Sociālā darba terminoloģijas vārdnīcā". [3]

Sociālās problēmas ir pretrunas starp cilvēka vajadzībām un to apmierināšanas iespējām konkrētajā sociālajā sistēmā, kā rezultātā samazinās vai arī tiek zaudētas cilvēka sociālās funkcionēšanas spējas (Individuālā sociālā problēma).

Uz indivīdu var attiekties sabiedrības sociālās problēmas, taču indivīdam par sociālo problēmu var kļūt arī apstākļi, kas ir svarīgi tikai konkrētajai personai.

Nodalot individuālās / personiskās un sociālās problēmas, kā arī sabiedrības sociālās problēmas, jāpatur prātā, ka jebkurš indivīds ir sabiedrības daļa. Ja viens sabiedrības loceklis ir saskāries ar problēmām,

tad viens posms ir ievainots un var tikt ievainota liela sabiedrības daļa. Bīstamākais ir tas, ka neatrisināta sociālā problēma var kļūt par cēloni jaunām sociālajām problēmām.

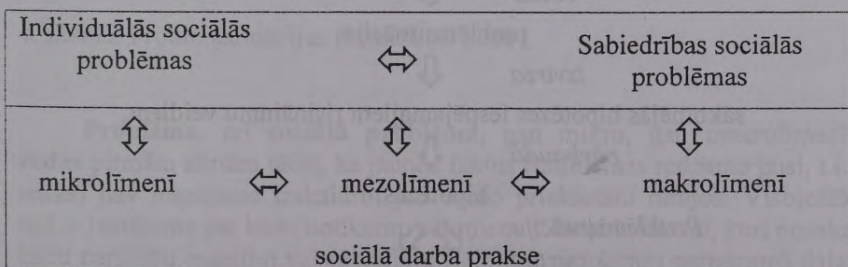
Ja sabiedrībā ir sociālās problēmas, tās var ietekmēt sociālo problēmu rašanos vai to risināšanas gaitu arī individuālā līmenī.

(skat. 2.shēmu)

Vispārīgā līmenī sociālā darba mērķis ir risināt sociālās problēmas dažādos līmeņos. Sociālo problēmu risināšana ir sociālā darba teorijas un prakses priekšmets. Viens no sociālā darbinieka uzdevumiem ir veicināt, vadīt un realizēt sabiedrības un personu sociālo problēmu atrisināšanu.

Sociālās problēmas tiek risinātas noteiktā SD līmenī (mikro, mezo vai makro; skat. 2.shēmu). Risinot šīs problēmas darbā ar individu – klientu, sociālo problēmu sašaurina līdz individuālajam līmenim: darbam ar sociālo gadījumu, kas satur sociālo problēmu. Makrolīmenī sociālais darbinieks var ietekmēt (vai mēģināt ietekmēt) sabiedrības sociālo problēmu risināšanas gaitu. Kā tas sociālajam darbiniekam izdosies, būs atkarīgs gan no viņa zināšanām, spējām un prasmēm, gan no iespējām ietekmēt sabiedrības sociālo problēmu risināšanu. Tātad svarīgi ir arī tas, kādā līmenī sociālais darbinieks sāk ietekmēt sabiedrības sociālo problēmu risināšanu.

Risinot sociālās problēmas, sociālajam darbiniekam ir nepieciešams novērtēt atbildības jomu un kompetences robežas. Katra sociālā problēma ir jārisina attiecīgajā līmenī, bet bieži vien problēmu nevar atrisināt, ja darbība nenotiek visos līmeņos.



2.shēma. Sociālā darba ietekme uz sociālajām problēmām

Problēmas rašanās

Problēma, tāpat kā uzdevums, **izriet no problēmsituācijas**. Tātad problēma rodas, ja ir problēmsituācija.

Problēmsituācija ir problēmas izzināšanas pamats. **Problēmsituācija** satur pretrunu, un tai nav skaidra viennozīmīga risinājuma starp apstākļiem un noteikumiem. Problēmsituācija attiecas uz indivīdu vai grupu.

Problēmsituācija raksturo subjekta un viņa apkārtējās vides mijiedarbību. Apziņa, ka darbības rezultātā ir radusies pretruna (piemēram, nespēja izpildīt kādu uzdevumu uz agrāko zināšanu bāzes), noved pie nepieciešamības iegūt jaunu informāciju, jaunas zināšanas par to nezināmo, kas varētu palīdzēt atrisināt radušās pretrunas.

Problēmsituācija



problēma

Tātad problēmsituācija nosaka sākumstadiju abpusējai subjekta un objekta mijiedarbībai, respektīvi, stadiju, kas saistīta ar izpētes motīva rašanos un sākotnēju hipotēžu izvirzīšanu par problēmsituācijas risināšanas ceļiem. Šo hipotēžu pārbaudes rezultātā problēmsituācija kļūst par problēmu vai par uzdevumu. Savukārt problēmas risināšana atkal liek izvirzīt uzdevumus. Problēmsituācijas pārvēršanās par uzdevumu vai virkni uzdevumu ir analītiskas domāšanas rezultāts (skat. 3.shēmā).

Subjekta un objekta mijiedarbības rezultātā

rodas ↓

problēmsituācija,

izvirza ↓

sākotnējās hipotēzes iespējamajiem risinājumu veidiem,

pārbauda ↓

hipotēzes.

Problēmsituācija ↗ ↘

pārtop

↙ ↘
par problēmu



vai par uzdevumu (-iem).

3.shēma. Problēmsituācijas kļūšana par problēmu

Atšķirībā no uzdevuma problēma tiek atpazīta kā pretrunīga situācija, kurā ir pretējās puses – pozīcijas, paskaidrojot vienus un tos pašus objektus, notikumus vai parādības un to savstarpējās attiecības. Pretrunu, kuras ietver problēmu, atrisināšana ir zinātnisko teoriju avots. Problēmas parasti izriet no prakses.

Lai problēmu būtu iespējams atrisināt, tā ir jāformulē, jāpārvērš par uzdevumu, kas ļautu pārbaudīt zināmos vai intuitīvos modeļus tās risināšanai.

Daudzas problēmas netiek atrisinātas un ir aktuālas ilgstoši.

Problēmsituācijas risināšanas ķēdē sākumposms ir pārvērst radušos pretrunu par jautājumu, ko uzdodam paši sev. Šajā procesā notiek atbilžu meklēšana jaunajam, vēl neapgūtājam un tajā pašā laikā notiek subjekta produktīva attīstība. Tā kā cilvēks atrodas objektīvā vidē kopā ar citiem subjektiem – sabiedrību, sākotnēji jautājumu viņš uzdod nevis pats sev, bet apkārtējiem. Tas ir dabīgi, jo cilvēks ir sabiedriska būtne. Nākošajā ķēdes posmā viņš uzdod jautājumu pats sev un, meklēdams atbildes, veicina savu pašizaugsmi.

Problēmsituācija = pretruna → jautājums → jautājums citiem →

jautājums sev → atbilžu meklēšana → atbilžu atrašana →

vienas atbildes pieņemšana → pašizaugsme! →

4. shēma. Problēmsituācijas risināšanas ķēde

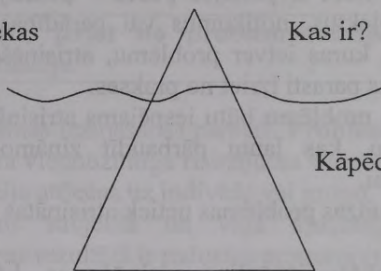
Problēma, arī sociālā problēma, gan mikro, gan makrolīmenī, rodas pirmām kārtām tādēļ, ka jaunos faktus (problēmas redzamo pusi, t.i., sekas) nav iespējams izskaidrot jau esošo priekšstatu rāmjos. Visbiežāk tajā ir jautājums par kādu notikumu cēloņiem. Cēloņi ir faktori, kuri nosaka kādu parādību esamību vai specifiku. Cēloņi ir problēmas neredzamā daļa, kas nosaka redzamās daļas pastāvēšanu (skat. 5.shēmu).

Būtiskākais ir tas, ka jauno faktu jeb seku – problēmas redzamās puses – risināšana neatrisinās problēmu. Varbūt sekas tiks likvidētas, bet tikai uz laiku vai daļēji.

Problēmas redzamā daļa jeb sekas

Kas ir?

Cēloņi jeb fakti, kas nosaka
jaunu parādību rašanos -
problēmas neredzamā daļa



5.shēma. Sociālo problēmu redzamā un neredzamā daļa

Tātad, saskaroties ar jebkuru problēmsituāciju, ir svarīgi apzināties ne tikai to, "kas ir", bet arī to, "kāpēc tas ir". Jautājuma "kas ir?" atbilde aprakstīs jaunos faktus, bet jautājuma "kāpēc tas ir?" atbilde sniegs informāciju par jauno faktu cēloņiem.

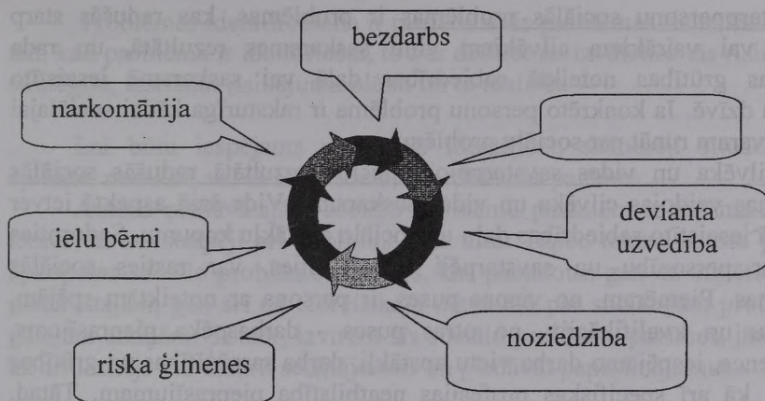
Minētā iemesla dēļ problēmas formulējumā ir jābūt cēloņu un seku mijiedarbības atspoguļojumam. Šāds problēmas formulējums ļaus sociālajam darbiniekam izvirzīt savas darbības mērķus problēmas risināšanai.

Tomēr izņēmums ir rakstā aplūkotās sabiedrības sociālās problēmas, kuras attiecīgajā valstī ir jau formulētas kā sociālās problēmas. Latvijā, piemēram, bezdarbs, narkomānija. Tās ir valsts mēroga sociālās problēmas, kuras ir formulētas Latvijas normatīvajos aktos un citos konceptuālos dokumentos un sabiedrībā tiek atpazītas ar viena vārda apzīmējumu. Piemēram, bezdarbs kā sociālā problēma formulēts likumā "Par nodarbinātību", un formulējums atspoguļots arī "Sociālā darba terminoloģijas vārdnīcā":

"Bezdarbs ir objektīva sociāla parādība, kad cilvēks spēj un vēlas strādāt, bet nevar atrast darbu." [3]

Tātad problēma satur cēloņu un seku sakarību, taču problēmas sekas var kļūt par cēloni jaunām sociālajām problēmām, kas veido "apburto loku" (skat. 6.shēmu).

Nenovērtētas un neatrisinātas sociālās problēmas rada jaunas un padziļina esošās problēmas.

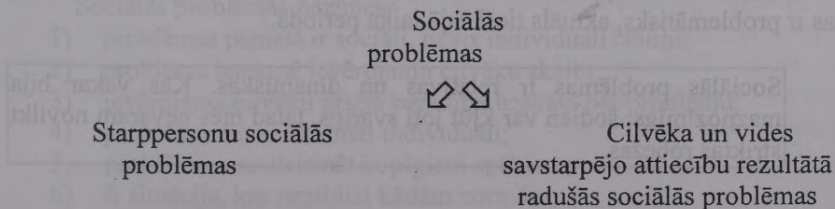


6.shēma. Sociālo problēmu cēloņu un seku mijiedarbības piemērs

6.shēmā attēlotais piemērs ir tikai viens no variantiem sociālo problēmu cēloņu un seku mijiedarbībā. Arī esošajā shēmā elementu secība var būt dažāda, pie tam lasītājs var pats iztēloties neaizpildītās ailes saturu un to, kurš elements ir pirmais aplī.

Ir ļoti daudzi faktori, kas nosaka sociālo problēmu rašanos. Tāpēc sociālie darbinieki, saskatot sociālās problēmas dažādos savas prakses līmeņos, analizē un nosaka faktoros, kuru dēļ ir radusies esošā situācija, lai sistēmiski iedarbotos uz tiem un risinātu problēmu.

Sociālā darba teorētiķis Jurgens Novaks sociālās problēmas iedala pēc cēloņa (sk. 7.shēmā).



7.shēma. Sociālo problēmu iedalījums pēc cēloņa

Starppersonu sociālās problēmas ir problēmas, kas radušās starp diviem vai vairākiem cilvēkiem viņu saskarsmes rezultātā, un rada apzinātas grūtības noteiktā sabiedrības daļā vai saskarsmē iesaistīto personu dzīvē. Ja konkrēto personu problēma ir raksturīga kādai sociālajai grupai, varam runāt par sociālo problēmu.

Cilvēka un vides savstarpējo attiecību rezultātā radušās sociālās problēmas veidojas cilvēka un vides saskarsmē. Vide šajā aspektā ietver situācijā iesaistīto sabiedrības daļu un sociālo apstākļu kopumu. Saduroties videi ar personību un savstarpēji iedarbojoties, var rasties sociālās problēmas. Piemēram, no vienas puses, ir persona ar noteiktām spējām, profesiju un kvalifikāciju, no otras puses - darbaspēka pieprasījums, konkurence, iespējamo darba vietu apstākļi, darba sarežģītības un grūtības pakāpe, kā arī specifiskas profesijas neatbilstība pieprasījumam. Tātad, saduroties šīm abām pusēm, ja tās nav atbilstošas, var rasties pretruna un mēs varētu runāt par personas bezdarbu, kas būtu šī indivīda sociālā problēma, kas vienlaikus skar arī sabiedrību.

Analizējot sabiedrības sociālās problēmas, ir iespējams noteikt, kādu sociālo problēmu cēloņu elementu dēļ tā ir radusies. Tiek izdalīti četri sociālo problēmu galvenie cēloņu elementi:

- 1) akceptētu uzvedības modeļu neparedzētas sekas;
- 2) lielas daļas cilvēku nepakļaušanās dominējošās grupas (vai kultūras) normām;
- 3) atšķirīgas dažādu grupu normas, vērtības, uzvedības modeļi, līdz ar to atšķirīgs situācijas un apstākļu vērtējums: kas vienai grupai ir problēma, otrai tā nav;
- 4) dažādas grupas var vienoties par kādu parādību kā problemātisku, bet sarežģījumi var rasties, izvēloties veidu, kā problēmu risināt.

Lai būtu iespējams problēmu (sociālu problēmu) risināt, tā ir jāidentificē un jādefinē. Problēmas izpēte ietver sevī tās cēloņu un seku noteikšanu. Pēc cēloņu un seku sakarības noteikšanas ir iespējams noteikt, kas ir problemātisks, aktuāls tieši šajā laika periodā.

Sociālās problēmas ir relatīvas un dinamiskas. Kas vakar bija maznozīmīgs, šodien var kļūt ļoti svarīgs, tātad mēs nevaram novilkt striktas robežas.

Problēmas identificēšana ir pirmais solis problēmas risināšanā. Tikai tad, kad problēma ir identificēta, to var definēt un izvēlēties tās risināšanas stratēģiju, izstrādāt risinājuma plānu un to realizēt.

Lai būtu iespējams problēmu identificēt, sākotnēji situāciju var aplūkot, nosakot, vai tā satur sociālas problēmas pazīmes.

Autoru piedāvātajām sociālo problēmu pazīmēm ir zināma līdzība, tomēr tās savstarpēji arī papildina cita citu. Tāpēc raksta autore piedāvā apkopotas sociālo problēmu pazīmes, kas pamatotas gan uz minēto autoru piedāvātajām, gan arī uz teorētiskajā materiālā par sociālajām problēmām gūtajām atziņām. Tomēr, izvirzot šīs sociālo problēmu pazīmes, jāakcentē, ka arī lasītājs var izdarīt secinājumus un piedāvāt papildinājumus.

1.tabula

Sociālas problēmas pazīmes

Tomass Salivans (<i>Thomas Sullivan</i>):	Viljams Kornblūms (<i>William Kornblum</i>):
<ul style="list-style-type: none"> • problēmas pamatā ir sociāli, nevis individuāli cēloņi; • problēma ietekmē ievērojamu cilvēku skaitu; • ievērojama cilvēku grupa parādību uzskata par problēmu; • problēmu nevar atrisināt individuāli; to var atrisināt kolektīvi, kopīgiem spēkiem. 	<ul style="list-style-type: none"> • nozīmīgs cilvēku skaits parādību uzskata par nevēlamu - problemātisku; • ir situācija, kas neatbilst kādām normām; • ir nepieciešama aktīva darbība; • pārliecība, ka situācija var mainīties.

Sociālās problēmas pazīmes:

- 1) problēmas pamatā ir sociāli, nevis individuāli cēloņi;
- 2) problēma ietekmē ievērojamu cilvēku skaitu;
- 3) ievērojama cilvēku grupa parādību uzskata par problēmu;
- 4) problēmu nevar atrisināt individuāli;
- 5) problēmu var atrisināt kopīgiem spēkiem;
- 6) ir situācija, kas neatbilst kādām normām;
- 7) lai sociālo situāciju risinātu, nepieciešama aktīva darbība;
- 8) ir pārliecība, ka situācija var mainīties;

- 9) situācija attiecas uz cilvēkiem vai cilvēku un vides mijiedarbību;
- 10) atšķiras vēlamais no esošā;
- 11) situācija rada emocionālas, ekonomiskas un sociālas ciešanas;
- 12) situācija ir aktuāla tieši šajā laikposmā;
- 13) ir objektīvie un subjektīvie faktori sociālajā vidē, kas rada pretrunu;
- 14) nav skaidrs, kā situāciju var risināt.

Sociālo problēmu pazīmes pēc savas būtības norāda, ka konkrētā situācija varētu saturēt sociālo problēmu, tomēr, lai to pierādītu, ir nepieciešams izpētīt sociālo situāciju pēc **sociālo problēmu identificēšanas kritērijiem**.

Sociālo problēmu identificēšana sabiedrībā

Sociālās problēmas sabiedrībā tiek identificētas galvenokārt pēc četriem kritērijiem:

1. Statistisko datu analīze (parāda valsts galvenās problēmas, to kvantitatīvo daļu);
2. Normatīvo aktu analīze (ko paredz likums, kas ir aizliegts ar likumu);
3. Sabiedrības viedokļa noskaidrošana (aptaujas, intervijas, masu mediju sniegtā informācija un veiktie pētījumi, novērojumi);
4. To sociālo problēmu pētīšana un noskaidrošana, kuras valsts pārvalde uzskata par problemātiskām (formulētās sociālās problēmas).

Lai runātu par sociālo problēmu, ir jābūt diviem galvenajiem faktoriem: objektīvajam un subjektīvajam (skat. 2.tabulu).

Ja piemērā minētais cilvēks ir zaudējis darbu, bet šo situāciju uztver kā normālu un nebūt nepārdzīvo, jo tas viņam nav svarīgi, nebūs arī problēmas. Tāpat arī – ja būs tikai subjektīvais faktors: cilvēks pārdzīvos, ka var zaudēt darbu, lai gan viņam darbs būs, šo situāciju mēs nevarētu uztvert kā sociālu problēmu, kaut gan piemērā minētie apstākļi varbūt ir problēmas rašanās faktors.

Sociālo problēmu subjektīvais un objektīvais faktors

Objektīvais faktors:	Subjektīvais faktors:
konkrētie objektīvie apstākļi realitātē	subjektīva indivīdu attieksme pret apstākļiem kā pret problēmu
<i>Piemēram,</i> cilvēks ir zaudējis darbu (mikrolīmenī)	cilvēks pārdzīvo to, ka ir zaudējis darbu, attiecas pret to kā pret problēmu
Liela sabiedrības daļa ir bez darba (makrolīmenī)	Sabiedrība pret lielo bezdarbnieku skaitu attiecas kā pret problēmu

Jurgens Novaks (*Jurgen Nowak*) piedāvā sociālo problēmu klasifikāciju, kas ietver dažādas sociālās problēmas, kuras pārsvarā ir saistītas ar sabiedrībā notiekošo.

1. Līdzāspastāvēšana sabiedrībā:
 - vienatnē vai kopā (individuālajā vidē radušās sociālās problēmas vai sabiedrības apstākļu dēļ radušās sociālās problēmas);
 - ģimenes problēmas (šķiršanās, bez vecāku gādības palikuši bērni);
 - vientulības problēmas.
2. Sieviešu un vīriešu līdzāspastāvēšana:
 - dzimumu nevienlīdzība, līdztiesība (sieviešu, vīriešu diskriminācija).
3. Monogāmija pret poligāmiju:
 - konformistiska seksuālā uzvedība (indivīda pakļaušanās grupas ietekmei);
 - homoseksuālisms;
 - prostitūcija;
 - sutenerisms;
 - pedofilija.
4. Jaunība pret vecumu:
 - vecumu nevienlīdzība;
 - vecuma problemātika sabiedrībā;

- vecums kā sabiedriska problēma (pretrunas starp jaunību un vecumu);
5. Strādājošie pret nestrādājošajiem:
 - ekonomiskā nevienlīdzība (sabiedrības noslāņošanās);
 - bezdarbs;
 - darba riski (sociālie riski: maternitāte, slimība, invaliditāte, vecums, nāve, bezdarbs, nelaimes gadījumi darbā vai arodslimības);
 - līdztiesība (vecums, dzimums, kvalifikācija, izglītība, iespējas).
 6. Bagātie pret nabagajiem;
 - sociālā nevienlīdzība;
 - sociālās tiesības;
 - nabadzība.
 7. Vardarbība:
 - individuāli vai sociāli noteikta (ģimenē vai sabiedrībā; seksuāla, fiziska vai emocionāla; pret bērnu vai pret pieaugušo).
 8. Noziedzība:
 - individuāli vai sociāli noteikta, apgūta;
 - ieslodzīto problēmas.
 9. Narkotikas, alkohols (atkarību izraisošās vielas):
 - individuāli vai sociāli noteikta, apgūta.
 10. Vairākums pret mazākumu:
 - etniskā nevienlīdzība,
 - atsevišķu sociālo grupu diskriminācija;
 - segregācija;
 - stigmatizācija - stereotipa veidošana par kādu iedzīvotāju grupu kā par nelabvēlīgu (sabiedrības normām neatbilstošas grupas);
 - vides nepiemērotība;
 - sociālā izolācija.
 11. Katastrofa pret līdzsvaru:
 - ekoloģiskā nevienlīdzība;
 - apdraudēta vide;
 - anomija - vērtību trūkums.

Aplūkojot piedāvāto klasifikāciju, ir iespējams secināt, ka klasifikācijā iekļautie iedalījuma punkti sociālajā problēmā var būt kombinēti.

Sociālo problēmu identificēšana, pētīšana un risināšana ir viens no būtiskākajiem pamatojumiem, kāpēc sabiedrība nevar iztikt bez profesionāliem sociālajiem darbiniekiem. Šī unikālā iemesla dēļ vien sociālajiem darbiniekiem ir jāatceras, cik nozīmīgi ir iegūt zināšanas un aktīvi tās papildināt visas savas profesionālās darbības laikā. Arī pētīt sociālo problēmu cēloņus. Pētījumi un atklājumi ir nozīmīgi sociālo problēmu risināšanā. Veiksmi un neizslikstošu enerģiju to īstenošanā!

Literatūras saraksts:

1. Dzīves jautājumi. Sociālās problēmas un to risinājumu ceļi. Zinātniski metodisks rakstu krājums I – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 1995. - 175.lpp.
2. Latviešu valodas vārdnīca. - Rīga: Avots, 1987. - 883.lpp.
3. Sociālā darba terminoloģijas vārdnīca – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2000. - 249.lpp.
4. Socioloģijas skaidrojošā vārdnīca / Skolām un pašmācībai. – Rīga: Latvijas Universitātes Socioloģijas katedra, 1997. - 152.lpp.
5. Svešvārdu vārdnīca. –Rīga: Jumava, 1999. - 880.lpp.
6. Svešvārdu vārdnīca. – Rīga: Norden, 1996. - 800.lpp.
7. Zepa B., Zobena A. Cilvēks un dzīve socioloģijas skatījumā. – Rīga: LU Socioloģijas katedra, 1996. - 207.lpp.
8. Julian J, Kornblum W. Social Problems. - New Jersey: Prentice - Hall, Inc. Englewood Cliffs, 1982. - p. 597.
9. The Social Work Dictionary by Barker R. - Maryland: National Association of Social Workers Silver Spring, 1987. - 153.p.
10. Sullivan T, Thompson K. Introduction to Social Problems. - New York: Northern Michigan University. Macmillan Publishing Company, 1988. - p. 454.
11. Волков Ю.Г., Мостовая И.В. Социология: Учебник для вузов / Под ред.проф. В.И.Добренёва. - Москва: Гардарика, 1998. - 432 с.
12. Словарь практического психолога. / Сост. С.Ю.Головин.- Минск: ХАРВЕСТ, 1998. - 800 с.

Kopienas lomas sociālās attīstības veicināšanā

Ievads

Viens no sociālā darba iejaukšanās līmeņiem ir kopiena. Šo jēdzienu pazīst profesionāli sociālie darbinieki, kas prot pielietot kopienas darba pieejas, taču citās jomās termins tiek lietots visai izvairīgi. Ņemot vērā to, ka šajā rakstā tiks runāts par vietējo pašvaldību un tās iedzīvotāju iesaistīšanos sociālās attīstības procesos, rodas jautājums – vai pašvaldību iedzīvotājus varam uztvert kā kopienas? Lai atbildētu uz to, būtiski ir noskaidrot, kas ir kopiena, neaizmirstot arī jēdzienus “kopienas organizācija” un “kopienas attīstība”, jo sociālās attīstības priekšnosacījums nav tikai ekonomiskais pieaugums, bet arī kopienas līdzdalība attīstībā un izaugsmē. Kādu ieguldījumu var sniegt sociālais darbinieks, strādājot kopienas praksī, un kādas ir viņa lomas, veicot šo uzdevumu?

1. Kopienas jēdziena mūsdienīga izpratne

Kopienas jēdzienam ir dažādi skaidrojumi, bet vai tie būtiski atšķiras? Vairāki autori norāda uz kopienas jēdziena daudzdimensionalitāti.

Apkopojot un izanalizējot sniegtās kopienas jēdziena definīcijas, var norādīt, kādas kopienas raksturojošas pazīmes izceļ katrs no minētajiem autoriem.

1. tabula

Kopienas jēdziena skaidrojumi

Autors	Kopienas raksturojošās pazīmes
Deivids Hārdkestls (<i>Hardcastle D.</i>)	“Kopiena atsauc atmiņā vietas, kur mēs uzaugām, kur dzīvojam un strādājam pašreiz; pilsētas, apkaimi, celtnes, veikalus un ielas. Kopiena modina atmiņas par <u>attiecībām</u> ar ģimeni, draugiem, organizācijām un dažādām biedrībām. Vairums no mums ir saistīti ar vairākām kopienām, daļēji tāpēc, ka esam ģeogrāfiski mobili, arvien vairāk esam saistīti ar elektroniskajiem un citiem medijiem, un daļēji tāpēc, ka mazākas kopienas, kurām piederam, parasti iekļaujas lielākās kopienās, kas ietekmē mūsu dzīvi.” [1; 98]

<p>Maikls D. Kinslejs (Kinsley M.J)</p>	<p>“Tā varētu būt <u>pilsēta</u>, kurā jūs dzīvojat, taču tikpat labi varētu būt arī <u>apkaime</u> vai skolas rajons, saistītu pilsētu apvidus, apgabals, ieleja vai sala.</p> <p>Kopienai nav svarīga fiziska atrašanās tuvumā. Ir daudz “interēšu kopienu”, kuru <u>kopīgās intereses</u> var būt profesionālas, politiskas, ekonomiskas, izglītojošas, sociālas vai saistītas ar vidi.</p> <p>Priekšstats par kopienu var būt romantisks – cilvēki strādā kopīgam labumam un izjūt siltas un maigas jūtas cits pret citu, taču tas var būt arī praktisks – neskatoties uz savstarpējām simpātijām vai antipātijām, notiek apvienošanās kopīga uzdevuma veikšanai.</p> <p>Kopiena ir <u>cilvēciskā atbalsta sistēma</u>, kas palīdz cilvēkiem izdzīvot grūtos laikos.” [2; 63]</p>
<p>Viljams Brugmans (Brueggemann W.G.)</p>	<p>“Kopiena ietver visu veidu attiecības, kas raksturīgas sociālajai kohēzijai un ir nepārtrauktas laikā. Kopiena ir jūtu un domu, tradīciju un uzticēšanās, biedriskuma un gribasspēka apvienojums.” [3; 110]</p>
<p>Garvins un Tropmens (Garvin, Tropmen)</p>	<p>“Kopiena pastāv, kad sociālo vienību cilvēku grupām ir <u>kopīga teritorija, intereses, identifikācija, kultūra un/vai aktivitātes.</u>” [4]</p>
<p>Houvardas Litvins (Howard Litwin)</p>	<p>“Tiek izdalīti divi kopienas kritēriji. Pirmkārt, <u>kopienas atrašanās vieta, ģeogrāfiska teritorija, kurā tiek īstenotas dažādas ikdienas dzīves funkcijas, sākot no pamatfunkcijām līdz sarežģītākiem sociālās mijiedarbības uzdevumiem, identitātes stiprināšanai, problēmu risināšanai u.tml. Modernās ģeogrāfiski izvietotās kopienās būtiski mainās tas līmenis, kurā tā vada ikdienas dzīves funkcijas. Apkārtne un vieta ietekmē to, vai kopiena uztverama kā patiesi laba vai ne. Otrkārt, kopienai var uzskatīt par <u>kolektīvo interešu ietvaru</u>, kas parāda indivīdu organizāciju, lietojot īpašas attiecības. Personas izvēlas apvienoties dažādu iemeslu dēļ; gan īstermiņa rezultātu sasniegšanai, gan ilgtermiņa solidaritātes vai atbalsta sniegšanai.” [5]</u></p>

Tātad varam redzēt, ka definīcijas ir atšķirīgas, tomēr īpaši izcelti ir:

- 1) ģeogrāfiskie kritēriji – pilsēta, pilsētas daļa;

- 2) funkcionālie kritēriji – piederības sajūta apkārtējai videi, kopēja vēsture, kopējās problēmas un intereses, kopēji mērķi dzīves apstākļu izmaiņai, sociālā mijiedarbība grupā un tīklojums. Kaut gan īpaši nav izcelti administratīvie kritēriji, uz tiem norāda O.Hermansens (*Hermansens O.*). [6]

Iepriekšminētos kritērijus varētu izmantot, raksturojot pašvaldību iedzīvotājus. Izpratni par pašvaldības iedzīvotājiem kā kopienu veicina skatījums uz kopienas galvenajām sociālajām funkcijām, kuras ir vietēji nozīmīgas. Felīns (*Fellin*) izceļ šādas funkcijas:

1. Ražošana – sadale – patērēšana. Lokāla piedalīšanās preču ražošanā, sadalē un patērēšanā, un tajos pakalpojumos, kas ir daļa no ikdienas dzīves un pieeja tam, kas ir vēlams tuvākajā apkārtnē.
2. Socializācija. Process, kurā sabiedrība vai viena no tās sociālajām sastāvdaļām nodod tālāk galvenās zināšanas, sociālās vērtības un uzvedības modeļus sabiedrības locekļiem.
3. Sociālā pārvalde. Process, kurā kāda grupa ietekmē sabiedrības locekļus, lai pakļautos tās noteiktajām normām.
4. Sociālā līdzdalība. Šajā procesā svarīga loma ir brīvprātīgām organizācijām, kā arī biznesa grupām, valdības iestādēm, ar savu oficiālo darbību nodrošinot svarīgu sabiedrisko līdzdalību saviem darbiniekiem vai brīvprātīgajiem uzdevumu izpildes gaitā.
5. Savstarpējā atbalsta nodrošināšana. Tradicionāli izpaužas kā savstarpējs atbalsts slimības laika aprūpē vai palīdzība kādai vietējai ģimenei finansiālu grūtību gadījumā. Tas plaši tiek īstenots primārās grupās – ģimenes un radu lokā, kaimiņu starpā, draugu pulkā un vietējās reliģiskās kopienās. [4]

Aplūkojot augstākminētos kopienu skaidrojumus, redzams, ka arī pašvaldību iedzīvotājus var uztvert kā sociālu vienību, kura ietver gan citas kopienas, sadarbojas ar kaimiņu kopienām, gan pati iekļaujas lielākās reģionālās apvienībās. Tāpat pašvaldības iedzīvotāju kā sociālas vienības funkcionēšanā iezīmējas piecas augstākminētās kopienas sociālās funkcijas.

Tomēr jānorāda, ka šādu skatījumu uz pašvaldību iedzīvotājiem ir grūti atrast latviešu autoru darbos. Arī paša termina “kopiena” pielietošana praksē ārpus sociālā darba jomas nav īpaši izplatīta. To parāda termina “kopiena” (angļu val. *community*) skaidrojums sociālā darba terminoloģijas vārdnīcā, kur kopiena ir cilvēku vai ģimeņu grupa, ko raksturo kopīgas vērtības, intereses, pakalpojumi, institūcijas vai ģeogrāfiskais izvietojums.

[7] Turpretī "Latviešu valodas vārdnīcā" kopiena definēta kā ražotāju sociāls kolektīvs, kas raksturīgs pirmskapitālistiskajām formācijām. Kopienas zeme, īpašums. Pirmatnējās kopienas iekārta – senāka sociāli ekonomiskā formācija cilvēces vēsturē. [8]

Arī valsts institūcijās, raksturojot pašvaldības iedzīvotājus kā sociālu vienību, priekšroka tiek dota terminam vietējā sabiedrība, kas patiesībā nav pretrunā ar angļu valodas vārdu *community*, jo viens no tā tulkojumiem ir "sabiedrība". Tādējādi pētījumos un darbos, kas saistīti ar pašvaldības iedzīvotāju kā sociālas vienības funkcionēšanu, termins "kopiena" neparādās.

Tas, iespējams, norāda uz nepieciešamību pēc mūsdienīgas kopienas jēdziena izpratnes veidošanas ne tikai sociālā darba jomā. Mūsdienīgs skatījums uz kopienu būtu lietderīgs arī citiem, piemēram, pašvaldību darbiniekiem vai tiem, kas strādā ar plašākiem sociālās attīstības jautājumiem. Tā kā dažādas kopienas dzīvo pašvaldības teritorijā un visas šīs kopienas veido vienu teritoriāli un administratīvu kopienu, jāaplūko arī pašvaldības jēdziens.

Pašvaldības skaidrojums sniegts likumā "Par pašvaldībām", un tā ir teritoriāla pašpārvalde, pārvalde, kas ar pilsoņu vēlētas pārstāvniecības – domes (padomes) – un tās izveidoto institūciju un iestāžu starpniecību nodrošina likumos noteikto funkciju, ievērojot valsts un attiecīgās administratīvās teritorijas iedzīvotāju intereses. [9]

Tomēr vajadzētu atcerēties, ka tie ir pašvaldības iedzīvotāji, kas veido kopienu, nevis pati pašvaldība, kas ir šo iedzīvotāju pašpārvalde un darbojas kā kopienas funkciju realizācijas instruments. Ņemot vērā, ka termins "kopiena" mūsu valstī nav plaši atpazīstams, turpmāk tiks lietots gan apzīmējums "kopiena", gan "pašvaldības iedzīvotāji".

Kā darbojas, funkcionē un attīstās kopiena? Būtiski liekas pievērsties kopienas organizācijai un kopienas attīstībai.

O.Hermansens iepazīstina mūs ar šādu kopienas organizācijas definīciju: "Kopienas organizācija var tikt definēta kā formālo un neformālo organizāciju centieni uzlabot pakalpojumus, kas tiek sniegti cilvēkiem vispār un patērētājiem atsevišķi." [6; 64]

Lai organizāciju un institūciju darbinieki varētu uzlabot patērētājiem sniegtos pakalpojumus, nozīmīgu vietu ieņem pašvaldības saikne ar iedzīvotājiem. Tā nepieciešama, lai sekmētu lēmumu pieņemšanu vietējās sabiedrības interesēs. Aktīvas abpusējas attiecības var krietni uzlabot pašvaldību darbu, iesaistot pašu sabiedrību konkrētu uzdevumu veikšanā.

Hermansens pievērs uzmanību kopienas organizācijas uzlabošanai un norāda, ka "viens no kopienas organizācijas svarīgākajiem mērķiem ir tādu

savstarpējās komunikācijas kanālu attīstīšana un izveidošana, ar kuru palīdzību būtu iespējams iegūt vispilnīgāko informāciju par to, kāda ir organizācijas darbība no patērētāju viedokļa, tādējādi iegūstot pilnīgākas zināšanas un pieredzi par nepieciešamajām izmaiņām un attīstības virzieniem”. [6; 64]

Vēl spilgtāk to iezīmē Felīns, runājot par kopienas attīstību: “Zināšanas par kopienu kā sistēmu var saprast, ja tās savieno ar vēsturisko vai attīstības perspektīvu un izprot to sociālo pārmaiņu, virzienu un nākotnes plānojuma kontekstā.” [4; 12]

Tieši attīstības, sociālo pārmaiņu perspektīva ir tā, kurai pievērsīšu lielāku uzmanību.

Cilvēki, sasnieguši fizisko briedumu, turpina attīstīties daudzveidīgi un interesanti: apgūstot jaunas iemaņas, iegūstot dziļākas zināšanas, veidojot jaunas attiecības. Līdzīgi var attīstīties arī kopiena. Hermansens lielu nozīmi kopienas attīstībā piešķir cilvēciskajām attiecībām: “Kopienas attīstība var tikt aprakstīta kā profesionāļu un kopienas iedzīvotāju pūles palielināt sociālās saiknes un attiecības starp kopienas locekļiem, motivēt iedzīvotājus pašpalīdzībai, attīstīt atbildīgu vietējo vadību un radīt vai atjaunot vietējās institūcijas, organizācijas un dienestus.” [6; 61] Savu domu viņš turpina, norādot, ka “kopienas attīstība uzsver pašu cilvēku iesaisti savu vajadzību noteikšanā un apmierināšanā. Tā atspoguļo sabiedrības vairuma (*grass – root*) stratēģiju, kuras pamatprincips ir vietējo iedzīvotāju iniciatīva, iesaistīšana un dalība kā visa procesa sākumpunkts.” [6; 62]

Tomēr, runājot par indivīda mobilizēšanu kolektīvās aktivitātēs, jāņem vērā arī tas, cik ļoti iedzīvotāji ir gatavi un vēlas rīkoties kopīgi/kolektīvi. Šajā sakarā M.Rodžerss (*Rodgers M.E.*), kurš no 1995.gada pētījis Latvijas kopienu attīstības iespējas, brīdina, ka Latvijā labāk izvairīties no jēdziena “kolektīva darbība”, jo tam līdzī nāk padomju laika nokrāsa, kā arī piekrist citiem autoriem, kas norāda, ka, neskatoties pārmaiņu nepieciešamību, bieži vien šos uzlabojumus un lielāku iesaistīšanos neizdodas sasniegt, jo trūcīgi cilvēki un viņu organizācijas nav gatavi pārņemt vai būtiski ietekmēt spēka struktūras, izmantojot spēka taktiku un/vai politisku darbību. M.Rodžerss, apkopojot Latvijas kopienās pastāvošās problēmas un to risināšanas ceļus, norāda, ka mūsu valstī iedzīvotājiem ir izpratne par savām problēmām, taču viņiem vajadzīgs profesionālis, kas būtu apmācīts darbam visos trīs kopienas attīstības līmeņos. Viņš izceļ kopienas nozīmīgumu indivīda attīstībā, bet diemžēl modernajā sabiedrībā kopienas sajūta mazinās, un Latvija nav izņēmums. Izdzīvošanas un vietas atrašana tirgū kļūst nozīmīgāka. Parādās tendence

ignorēt tos, kas kļūst marginalizēti. Šodienas apstākļos kopienas attīstība, iespējams, ir steidzami nepieciešama, taču tā pagaidām nav atzīta. [10]

Ne mazāk cieši kopienas attīstība saistīta ar to, cik ļoti cilvēki, kas pieņem kopienai svarīgus lēmumus, paši ir ieinteresēti kopienas liktenī. Kopiena nevar attīstīties bez pašu iedzīvotāju līdzdalības plānošanā, organizēšanā un sociālo servisu nodrošināšanā. Līdzdalība var būt atšķirīga – atkarībā no indivīda kompetences, vajadzībām, vēlmes iesaistīties, solidaritātes. Tā var būt līdzdalība kādā nelielā grupā, kurā indivīdam nepieciešams iesaistīties, lai palīdzētu sev, taču ar kuras palīdzību, iespējams, viņš būs guvis iemaņas citām līdzdalības aktivitātēm plašākā kopienas kontekstā. To uzsver arī Brauns un Cīferts (*Braun&Cifert, 1988*): "Mazas grupas ir nozīmīgs konteksts savstarpējai palīdzībai un atbalstam, diskusijām, kas pēti sociālo realitāti un novirza uzmanību no "individuālām grūtībām" uz tiem apkārtējās vides faktoriem, kas ir nozīmīgs kolektīvās darbības rādītājs." [11; 5]

Apkopojot iepriekšminēto skatījumu uz kopienas attīstību, var teikt, ka kopienas attīstība ir nozīmīga sociālās attīstības sastāvdaļa un priekšnoteikums.

Pēc dažādu kopienas modeļu analīzes, kā arī pēc iepazīšanās ar kopienas organizācijas un kopienas attīstības principiem, iezīmējas dažādas kopienas lomas.

2.tabula

Kopienas lomas

Kopiena	Lomas
Ģimene, draugi, kaimiņi	Socializācijas īstenotāji, savstarpējā atbalsta, palīdzības sniedzēji, iedrošinātāji
Organizācijas, apvienības, biedrības	Pakalpojumu sniedzēji, socializācijas īstenotāji, atbalsta un palīdzības sniedzēji, interešu aizstāvji, lēmumu ietekmētāji, iniciatīvas veicinātāji, izglītētāji
Vietējā sabiedrība kopumā	Normu, atbildības noteicēja, pakalpojumu definētāji, attīstības veicinātāja, lēmumu pieņēmēja, mērķu izvirzītāja kopīgo sabiedrības interešu īstenošanai, lēmumu ietekmētāja

Izvērtējot dažādās kopienu lomas, redzam, ka vairākas lomas ir līdzīgas. Izpratne par kopienas lomām ir būtiska, raksturojot sociālā darbinieka lomas, strādājot ar kopienu un tās attīstību.

2. Sociālā darbinieka lomas kopienas attīstībā

Daudzi autori norāda, ka veiksmīgam darbam lielākās un mazākās kopienās nepieciešami kompetenti sociālie darbinieki. To, kādām vajadzētu būt viņu prasmēm, nosaka lomas, kas jāpilda.

Pastāv viedoklis, ka kopienas prakse ir visa sociālā darba pamats, un vispārēji atzīts, ka zināšanas par organizācijām un kopienām kā sociālās vides daļu ir svarīgas gan mikro, gan makro prakses līmeņi. Kas ir kopienas prakse? Tāpat kā nav vienotas termina "kopiena" definīcijas, nav arī vienas akceptētas kopienas prakses definīcijas, tāpēc iepazīsimies ar darbu, ko sociālais darbinieks veic kopienā.

Čess un Norlīns skaidro, ka kopienu prakse iekļauj sevī uzdevumus, kas saistīti ar kopienas grupu saliedētības attīstību, kā rezultātā tiek uzlabotas cilvēku spējas pildīt kopienas dažādās lomas. Tiek mobilizēti cilvēki un resursi sociālo nosacījumu un pakalpojumu uzlabošanai, nodrošinot mazturīgo kopienas grupu intereses. [4]

Frēnsiss, Hendersons un Tomass (*Francis, Henderson & Thomas, 1984*) par primāro sociālā darbinieka uzdevumu nosauc to kopienas grupu attīstību, kuras locekļi atrodas neizdevīgā jeb nevienlīdzīgā stāvoklī. Tas nozīmē – palīdzēt cilvēkiem identificēt vajadzības, apvienoties un atbalstīt viņus rīcības īstenošanā, palīdzēt grupām sasniegt viņu mērķis, uzlabot grupas locekļu prasmes, pašapziņu un izpratni par mērķiem un rezultātiem. Viņi nestrādā ar problēmām "viens pret vienu" līmenī, bet iedrošina cilvēkus strādāt ar problēmām kolektīvi, dod iespēju izmantot resursus un ietekmi. [12]

Kopienu praksē interesanta liekas Duboiskas un Krogrudas (*DuBois, Krogrud M.*) akcentētā pilnvarošanas funkcija, kuru īstenojot sociālais darbinieks sadarbojas ar klientu kā partneri, paver pieeju resursiem un spējām šos resursus efektīvizēt. Klientam tiek dota iespēja uztvert sevi kā cēloņa aģentu, kas var panākt izmaiņas. [13]

Lai varētu profesionāli strādāt, sociālajam darbiniekam jāzina ne tikai savi uzdevumi, darba pienākumi, lomas utt., bet arī jāpazīst dažādu vietējo grupu sociālās vajadzības. Ja pievēršam uzmanību Latvijas iedzīvotājiem, redzams, ka sociālās problēmas ir līdzīgas. Iedzīvotāji sūdzas par informācijas trūkumu, maziem ienākumiem, motivācijas

trūkumu kaut ko mainīt, neapmierinātību ar ikdienas dzīvi, garlaicību, vientulību, neatbilstību pašreizējam darba tirgum, veselības problēmām u.c. [14] Klienti uzskata, ka atstāti ārpus sociālo pakalpojumu procesa un nespēj to ietekmēt, jo netiek veikti pētījumi par iedzīvotāju vēlmēm un reālajām vajadzībām. Minimāli tiek sniegta palīdzība pašpalīdzību grupu veidošanā, starpniecībā starp klientu un oficiālajām iestādēm. [15]

Parādās atgriezeniskās saites nozīmīgums, kas ir svarīgs priekšnoteikums pakalpojumu atbilstībai reālajām vajadzībām un klienta vēlmēm. Atgriezeniskās saites nozīmīgumu izceļ E.S. Āltonens u.c. autori. Reformu periodā (no 1984.gada līdz mūsdienām) sociālie vadītāji pievērsuši lielu nozīmi klientu viedokļiem pakalpojumu novērtēšanā. Salmela (*Salmela*, 1996:192) uzsver, ka sociālo pakalpojumu saņēmēji pārvēršas par patērētājiem/pircējiem un rada plašākas izmaiņas. Patērētāja koncepcijā, kas pieņemta no biznesa pasaules, klienti ieņem nozīmīgu pozīciju. [16]

Jūtams, ka cilvēku vajadzības kļūst aizvien atšķirīgākas un jaunās pieejas ietekmē arī sociālo darbu. Šajā sakarā jāpiemin Dž.Fūka (*J.Fook*), kura uzsver, ka patērētāju grupu viedoklis kļūst aizvien svarīgāks un līdz ar to pieaug sociālā darbinieka spējas sarunāties, konsultēt un interpretēt dažādus viedokļus. Tiek pieļauta arī kopienas jēdziena maiņas iespējamība, uzsvāru liekot uz kopienu kā grupu, kas piedalās pārrunās, nevis ir strukturāli definēta. Turklāt sociālajam darbiniekam ne tikai jādarbojas kā starpniekam starp dažādām grupām, bet arī jāspēj risināt nenoteiktība, izmaiņas un konflikti. Viņam jāprot zināšanas reflektēt un interpretēt darbībā specifiskā vidē jeb kontekstā. [17]

Šī jaunā pieeja pastiprina Rodžersa teikto, ka kopienas attīstībai līdz šim nav bijusi pievērsta pietiekoša uzmanība un trūkst profesionāļu, kas strādātu ar kopienu kā klientu. Līdz šim daudzām sociālajām grupām nav ietekmes pār situāciju, kurā tās atrodas, līdz ar to pašapziņas stiprināšana kļūst par tikpat svarīgu palīdzības pasākumu kā finansiālā vai personīgā palīdzība. Palīdzības saņēmējiem vajadzētu piedalīties diskusijās, kurās tiek pārrunātas viņu problēmas, dot viņiem iespēju izteikties, uzklaut un ņemt vērā viņu viedokļus.

Jau pieminētās lomas sociālais darbinieks pilda mikro un makrolīmenī, tāpat kā kopiena funkcionē abos šajos līmeņos. To grib parādīt Netinga (*Netting*) un viņas kolēģi (1993). Viņa definē makropraksi kā tiešu profesionāļu intervences plānu, kas rada plānotas izmaiņas organizācijās un kopienā. [1]

Mūsu apstākļos šīs makrolīmenim nepieciešamās prasmes varētu salīdzināt ar sociālā darbinieka darbību, strādājot pašvaldības līmenī.

Balstoties uz zināšanām par dažādu sociālo grupu vajadzībām, sociālais darbinieks varētu līdzdarboties gan pašvaldības komunālo pakalpojumu, gan komunālās infrastruktūras plānošanā, tādā veidā palīdzot novērst esošos trūkumus.

Tālāk izceltas sociālā darbinieka galvenās lomas, strādājot kopienā.

3.tabula

Sociālā darbinieka lomas

Lomas	
Iespēju devējs	Darbiniekam vajadzētu stimulēt grupu pieņemt lēmumu pašiem un uzņemties atbildību par lēmumu īstenošanu, un pašiem veikt ieguldījumus savas dzīves uzlabošanā. Viņam jāmeģina rast pēc iespējas lielāku līdzsvaru starp kopienas resursiem un cilvēku vajadzībām. Sociālais darbinieks var kopīgi ar brīvprātīgajām organizācijām un apkārtnes iedzīvotājiem mainīt negatīvo attīstību. Sociālais darbinieks, piemēram, varētu darboties tuvāk iedzīvotājiem, noīrēt telpas, kontaktēties ar iedzīvotājiem un sniegt viņiem informāciju par iespējām, kuras viņi var izmantot. Tāpat sociālais darbinieks var palīdzēt sākt kādu aktivitāti, kuru iedzīvotāji vēlāk turpina patstāvīgi. Tas var būt darbs, lai ietekmētu sabiedrisko domu, kāda brīvā laika aktivitāte, iespēja tikties un pārrunāt aktuālās problēmas u.tml. Pildot iespēju devēja lomu, sociālais darbinieks rada priekšnoteikumus attīstībai.
Advokāts	Šajā lomā sociālais darbinieks pārstāv kopienu vai pārliecina citus profesionālās un elites grupas locekļus aizstāvēt izstumto, devianto vai nespējīgāko iedzīvotāju daļu. Viņš atbalsta inovācijas un efektīvu pakalpojuma servisa plānu.
Attīstītājs, izmaiņu veicējs, jaunā ieviesējs	Attīstītāja loma atkarīga no resursiem, motivācijas, vērtības un vietējo iedzīvotāju pašpalīdzības institūcijām, parasti pilsētu teritorijās ar zemiem ienākumiem. Darbinieka galvenais mērķis ir palielināt un attīstīt kopienas daļu sociālā stāvokļa viengabalainību. Viņa mērķis ir tikai sekundāri atbalstīt cilvēkus, lai kopienā risinātu sociālās problēmas – viņš vairāk ir iesaistīts procesā, nevis būtībā.

Iedrošinātājs, izglītotājs	Sociālā darbinieka darbība vērsta uz klientu sistēmas mudināšanu atrisināt problēmas un sasniegt mērķus, nodrošinot to ar informāciju un pieeju resursiem, nostiprinot spējas risināt savas problēmas un mainīt sabiedrības un vides apstākļus, ar savu darbu uzlabojot un attīstot klientu sistēmu.
Koordinators/ plānotājs	Šos darbu sociālais darbinieks kopienā var veikt, strādājot attīstības aģentūrās un organizācijās. Viņš var izstrādāt un izplānot dažādas aktivitātes un projektus pats, pildot vadības pasūtījumu, vai palīdzēt iedzīvotājiem un dažādām sociālajām grupām viņu ideju izstrādāšanā un realizācijā.
Administrators/ vadītājs	Šī loma prasa ekonomikas zināšanas, pakalpojumu elastību atkarībā no klienta vajadzībām un vēlmēm, mūsdienīgu pieeju vadības stilam. Administratoram / vadītājam jāveicina organizācijas atvērtība, aprūpes izmantotāju viedokļu uzklaušana un jāstrādā attīstības perspektīvā.
Organizators	Organizētājs motivē, stimulē un mobilizē iedzīvotājus veidot interešu, ietekmes vai darbības grupas, veicina vietējo līderu iesaisti šajās grupās. Viņš nodarbojas ar attiecību uzlabošanu starp dažādām vietējām grupām un organizācijām, kā arī veicina pašreizējās organizācijas iekšējo apstākļu maiņu, uzlabošanu, lai atrisinātu problēmas un sasniegtu mērķi.
Starpnieks	Darbojas kā starpnieks vietējo iedzīvotāju attiecībās ar formālām organizācijām un plašāku sabiedrību, kā arī palīdz kopienai veidot saiknes ar citām kopienām, organizācijām, piekļūstot iespējām un resursiem.

Pēc šo lomu izpētes varam redzēt, ka, strādājot ar kopienu, sociālais darbinieks pilda visdažādākās lomas. Iespēju došanu, iedzīvotāju iedrošināšanu, mobilizēšanu darbībai vērts atcerēties tiem sociālajiem darbiniekiem, kas vēlas strādāt ar kopienas attīstības jautājumiem.

Kopsavilkums

Ir svarīgi, lai dažādu profesiju pārstāvji, lietojot kopienas jēdzienu, balstītos uz vienādu šī termina izpratni, tāpēc šajā rakstā tika apskatīta kopienas jēdziena mūsdienīga izpratne. Dažādas definīcijas norāda līdzīgus kopienu raksturojošus kritērijus: ģeogrāfiskos, administratīvos, funkcionālos.

Kritēriji un kopienas galvenās sociālās funkcijas atvieglo izpratni par pašvaldības iedzīvotājiem kā sociālu vienību/kopību, sabiedrības daļu, kuru raksturojot var izmantot arī kopienas jēdzienu.

Analizējot kopienas organizācijas un tās attīstības priekšnoteikumus, tiek piešķirta nozīme kopienas vajadzību apzināšanai, mērķu noteikšanai, ieinteresētībai, saiknei starp dažādām kopienas grupām, vajadzību nodrošināšanai atbilstoši prasībām, iesaistīšanai un līdzdalībai. Tā kā kopienas var būt dažādas, arī to lomas ir atšķirīgas. Taču neatkarīgi no tā, cik liela ir kopiena un kādas lomas tā pilda, visām kopienām tuva ir darbošanās tās locekļu interesēs.

Arī sociālais darbinieks, strādājot kopienā, pilda virkni nozīmīgu lomu. Atkarībā no tā, vai darbs ar kopienu notiek mikro vai makrolīmenī, sociālais darbinieks darbojas kā iedrošinātājs, iespēju devējs, advokāts, starpnieks, koordinators/plānotājs, organizators, attīstītājs, administrators/vadītājs, izglītotājs u.c.

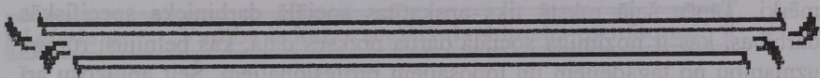
Svarīgi, lai sociālais darbinieks, darbojoties konkrētā situācijā, prastu atpazīt arī citas lomas, jo viņš ne tikai sastapsies ar citu darbinieku pildītajām lomām, bet zināmās robežās arī pats pildīs citas lomas.

Literatūras saraksts:

1. *Hardcastle, David A.* Community Practice: Theories and Skills for Social Workers. - Oxford University Press; Inc., 1997.
2. *Kinslejs M.Dž.* Ceļvedis ekonomikas atveseļošanā: Vides un reģionālās attīstības ministrija – Rīga: Apgāds Norden AB, 2000.
3. *Brueggemann, W.G.* The Practice of Macro Social Work. - Nelson-Hall Inc., 1996.
4. *Fellin P.* The Community and the Social Worker: School of social work University of Michigan - Illinois, Ann Arbor, F.E. Peacock Publishers, Inc. Itasca, 1995.

5. *Litwin H.* The Third Age: The Community and the Community center – Jerusalem, The Hebrew University of Jerusalem, Haramati – Oshry, 1991.
6. *Hermansens O.* Sociālais darbs kopienā // Dzīves jautājumi III: Sociālais darbs un sociālā pedagoģija: darbības jomas, mērķi un iespējas: Zinātniski metodisks krājums / Dr. paed. L. Šiļņevas virsredakcijā R.: SDSPA “Attīstība”, 1996. – 52. - 94.lpp.
7. Sociālā darba terminoloģijas vārdnīca / zin. red. asoc. prof., Dr. paed. L.Šiļņeva. - Rīga, SDSPA “Attīstība”, 2000.
8. Latviešu valodas vārdnīca / red. D.Guļevska – Rīga: Avots, 1987. - 398.lpp.
9. Likums par pašvaldībām // Latvijas Vēstnesis. – 1994.- 24.maijs, nr.61.
10. *Rodgers M.D.* Community Development Practise in Latvia Implications for Empowerment // Social Work and Social Development-New Trends in a Changing Europe / Edited by L.Shilneva, R.Sundby – R.: SDSPA “Attīstība”, 2000. – 248 - 258 p.
11. *Kempa S.P., Vitakers D.K., Treisija E.M.* Personas – vides prakse. – Rīga, SDSPA “Attīstība”.
12. *Locke R., Garrison J., Winship I.* Generalist Social Work Practic Context, Story and Partnerships. – USA, Brooks/Cole Publishing Company, 1998.
13. *DuBois B., Krogsrud M. K.* Social Work an Empowering profession: USA, A Simon&Schuster Company, 1996.
14. *Riņķe D.* Sociālo pakalpojumu piedāvājums un pieprasījums Jūrmalā – to atbilstība maznodrošināto iedzīvotāju vajadzībām: Diplomdarbs, Rīga, 2000.
15. *Igaune I.* Sociālo pakalpojumu sistēmas funkcionēšana Rēzeknes pilsētā: Diplomdarbs. – Rīga: 2000.
16. *Āltonens E.S.* “Sociālā darba vadība” un “Kopienas organizācija un attīstība”; Teorētiskie raksti, Asoc prof. Lidijas Šiļņevas mācību kurss, SDSPA “Attīstība”.
17. *Hilijs B., Fuka Dž.* Sociālā darba atjaunošana // Dzīves jautājumi V: Sociālā darba un sociālās pedagoģijas teorija un prakse: Zinātniski metodisks rakstu krājums/Dr. paed. L.Šiļņevas virsredakcijā - R.: SDSPA “Attīstība”, 2000, 6. - 23.lpp.
18. *Sutton C. A.* Handbok of research for the helping professions; London & New York, Routledge&Kegan, 1987.
19. *Dārzniece E., Didrihsone N., Jaunbērziņa A., Laiviņa L.* Iedrošināšanas funkcija sociālā darba mikropraksē: II projekts, 2001.

Sociālā darba vadība



Yuzus mūz. Vadiņa ir mūsdiaga pilskums.

Sociālā darba vadība

Ievads

Sociālās palīdzības institūcijas ir daudzus miljardus patērējoši uzņēmumi pasaulē. Šis fakts vien jau parāda vajadzību pēc labas profesionālas vadības. Bet sociālajam darbiniekam ir vēl viens iemesls studēt vadības teorijas un apgūt praktiskās prasmes. Profesionālas sociālā darba vērtības uzliek pienākumu vadīt sociālo problēmu risināšanu (sociālo gadījumu risināšanas projektus), tādā veidā nodrošinot pēc iespējas labākus sociālos pakalpojumus. Laba vadība visos līmeņos palīdz sasniegt šo mērķi. Tāpēc šajā rakstā tiks apskatītas sociālā darbinieka specifiskās darbības, kas ir nozīmīga sociālā darba prakses daļa, kas pelnījusi rūpīgu uzmanību no tagadējiem un topošajiem profesionāļiem. Šeit aplūkošu arī dažas kļūdainas idejas, kas raksturīgas sociālo darbinieku domām par vadību, kā arī atšķirības starp biznesa firmu un sociālo pakalpojumu institūciju vadīšanas aspektiem.

1. Populāri mīti par vadību sociālā darba jomā

Balstoties uz vairāku pētnieku domām un personīgo pieredzi, var secināt, ka sociālajiem darbiniekiem ir dažādas kļūdainas idejas par vadību. Aplūkosim dažus mītus un mēģināsim noskaidrot, kādēļ tie var radīt problēmas.

Pirmais mīts. Vadība ir tikai vadītāju pienākums.

Šis mīts liek domāt, ka vadība ir noteiktas elites grupas atbildība sociālajā institūcijā. Šos cilvēkus sauc par direktoriem, dienestu vadītājiem, menedžeriem. Mīts liek mums domāt, ka pastāv darba dalīšana – vadītāji vada, supervizori pārrauga, praktiķi – sociālie darbinieki sniedz pakalpojumus. Tādā gadījumā veidojas “mēs – viņi” attieksme, sociālie darbinieki, kas tieši strādā ar klientiem, neuztver sevi kā vadītājus, neizprot, ko viņi (vadītāji) dara, un patiesībā nevēlas to zināt. Bieži sociālie darbinieki – praktiķi izsaka dažādus pārmetumus, ka vadītāji ir nejutīgi pret klientu vajadzībām, apsēsti ar monitoringiem un kvalitātes

novērtēšanu, neatrodas saskarsmē ar sociālā darba tiešo praksi. Tas rada aizdomas un pieņēmumus (bieži ne bez pamata Latvijas realitātē), ka viņiem ir atšķirīgs vērtību kopums, savas partijas prioritātes, kas ne vienmēr saskan ar sociālā darba profesionālām vērtībām un ētisko bāzi. Sociālo darbinieku nepatiku vēl vairāk palielina tas, ka viņiem ir lielākas algas, augstāks statuss sabiedrībā, daudz skaidrāka amata identitāte. Šis mīts arī liek domāt, ka nevienam, izņemot tos, kas pieder pie vadošajiem posteļiem, nav tiesību veikt vadības funkcijas. Vēl viens bīstams secinājums, ko var radīt šis mīts, ir tas, ka visas aktivitātes, ko veic vadītāji (arī "tumšās" aktivitātes puses), var tikt sauktas par vadīšanu. Arī vadītāja personiskās domas, subjektīva reakcija uz situāciju, savas partijas priekšvēlēšanu vajadzību apmierināšana var tikt uztverta kā vadības process.

Labojums. Vadība ir katra sociālā darbinieka pienākums.

Ir skaidrs, ka sociālās palīdzības sistēmā cilvēki, kas nes direktora, administratora, vadītāja titulu, ir iesaistīti vadībā, bet viņiem nav monopola pār to. Arī supervizori vada, viņu darbība saistās arī ar administratīvo supervīziju, bet viņi veic arī citus pienākumus. Sociālie darbinieki, kas piedāvā tiešu palīdzību, vada katru savu darba dienu un, pats galvenais, vada sociālo gadījumu risināšanu. Ļoti skaidri definētais termins "sociālā gadījuma vadīšana" (*case management*) sociālā darba teorijā norāda uz to, ka praktiķi iesaistās daudzās vadības funkcijās (problēmas identificēšana, palīdzības plānošana, resursu piesaistes organizēšana, sociālā stāvokļa analīze, palīdzības efektivitātes novērtēšana utt.) katrā darba dienā. Vadība nav ekskluzīvs direktoru īpašums sociālā darba jomā. "Vadība" ir termins, kas tiek lietots, lai aprakstītu specifisku, nozīmīgu funkciju grupu, ko darba vietā veic visi sociālie darbinieki. Sociālā gadījuma vadītājam var nebūt ilgtermiņa skatījuma uz institūcijas plānošanas mērķiem, bet tas nav iemesls, kādēļ šī persona nevarētu izprast stratēģiskās plānošanas funkciju.

Otrais mīts. Vadītāju darbs minimāli ietekmē tiešo darbu ar klientu.

Pastāv priekšstats, ka kompetenti sociālie darbinieki tiešās palīdzības sniegšanā var izolēties no direktoriem un sekot vienīgi savam palīdzības procesam. Galvenā ideja ir tāda, ka klienta sociālās problēmas risināšanas kvalitāte vai trūkumi ir atkarīga tikai no to cilvēku profesionalitātes, kas šo

pakalpojumu sniedz. Studenti bieži saka: "Es vēlos būt sociālais darbinieks, nevis administrators." Ar to tiek saprasts, ka vadība atrodas ārpus profesionālās prakses un no tās ir jādistancējas. Tas var radīt nevajadzīgus konfliktus starp kolēģiem, kas patiesībā cenšas sasniegt vienus mērķus.

Labojums. Vadītāju darbs un tiešs pakalpojums ir savstarpēji atkarīgi.

Vadība ir integrēta sociālā darba prakses daļa. Vadības lēmumu pieņemšana visos līmeņos var gan veicināt, gan kavēt palīdzības kvalitāti. Pēdējos gados veiktie pētījumi (Rooms) norāda uz vadības kultūras nozīmīgumu sociālo pakalpojumu sniegšanā. Augstāka līmeņa personāla attieksme pret zemāka līmeņa personālu, sociālā darba kodoldimensijas (sociālā konsultēšana, sociālā gadījuma vadīšana) izpratne un aizstāvība, zināšanas sociālā darba jomā, kas atspoguļojas vadības līmeņos, var parādīties sociālo darbinieku attieksmē pret klientiem. Labāko vadības praksi sociālajās institūcijās, iespējams, veic tie, kam ir skaidra identitāte kā sociālajiem darbiniekiem, skaidra izpratne par vadības procesu kopumā un vadīšanas specifiku sociālā darba praksē. Ja pieņemsim, ka mēs visi esam sociālie darbinieki un vadītāji, mēs nedomāsim, ka darbojamies, balstoties uz dažādām vērtībām.

Trešais mīts. Vadība sociālajā darbā ir tikai tehnisko prasmju un praktisko zināšanu kopums.

Šis mīts rada ignoranci pret mūsdienīgo termina "kompetents vadītājs" izpratni un veido nepareizus pieņēmumus par vadībā iesaistīto cilvēku vērtībām un profesionālo identifikāciju. Uzsvars tiek likts pamatā uz modernām tehnoloģijām un minimāli uz cilvēciskām mijiedarbībām, uz šaurām, atbilstoši institūciju profilam, cilvēku prasmēm, nevis uz proaktīvu darbinieku rīcību, kritisku un radošu domāšanu, spēju darboties pastāvīgu izmaiņu vidē un efektīvas personiskās mācīšanās vadīšanu mūža garumā. Šī mīta rezultātā parādās arī destruktīva prakse personāla attīstībā sociālajās institūcijās. Tas īpaši tiek veicināts sociālo pakalpojumu jomā, kur labiem, tiešiem praktiķiem tiek piedāvāta lielāka atbildība par vadības funkcijām, kur viņiem ir minimāls vai nav kontaktu ar klientiem. Pieņēmums ir tāds, ka labas sociālā darbinieka tehniskās prasmes dod pamatu "izvirzīšanai", kur viņi var atstāt lielāku ietekmi uz sociālajā

institūcijā notiekošo. Ja sociālais darbinieks netiek izvirzīts, var kļūdaini pieņemt, ka viņam nav praktisko prasmju, kas nepieciešamas kompetentam praktiķim.

Labojums. Vadībai modernā sociālā darba jomā nepieciešama termina “kompetenta vadība” revidēšana. Kompetence ir daudz vairāk nekā tikai profesionālo zināšanu un prasmju kopums.

Atbilstoši vairāku pētnieku secinājumiem (L.Šiļņeva, 2001) jēdziens “kompetence” ir ievērojami paplašinājies. Tiek secināts, ka ir kļūdaini atdalīt organizācijas spēju pilnveidoties, veicināt un ieviest jauninājumus no institūcijā esošo darbinieku paškontrolētas mācīšanās un uzņēmības. Tā Bals (*Ball*, 1989) norāda uz institūcijas un darbinieku kompetentas darbības ciešu savstarpējo sasaisti:

“Arvien vairāk un vairāk nodarbināto darbs prasa viņiem parādīt iniciatīvu, būt radošiem, strādāt komandās, komunicēt, neskatoties uz funkcionālajām robežām, apgūt dažādas prasmes, risināt problēmas, uzņemties atbildību, kā arī būt elastīgiem un spējīgiem pielāgoties. Līdz ar to viņiem ir jābūt prasmēm mācīties, pārmācīties, paaugstināt vai mainīt savas prasmes un zināšanas, jo viņu darbs viņus ir iesaistījis izmaiņās.”

Vadības funkcijas ir gandrīz vienādas visos administratīvos līmeņos, bet uzdevumi un darbības, kas nepieciešamas veiksmīgai vadībai, nav vienādi. Un tas nozīmē, ka institūcija ne vienmēr var atļauties labākos tiešos praktiķus novirzīt uz darbu, kur nav tiešas saskares ar klientu. Kāda sociālā darbinieka sekmes kā personai, kas veic psihosociālo darbu, negarantē veiksmi kā supervizoram, un veiksmē supervīzijas darbā nenozīmē, ka šis cilvēks būs labs institūcijas direktora vietnieks. Sociālajās institūcijās ir bieži praktizētas vertikālas karjeras kāpnēs: labākie sociālie darbinieki tiek izvēlēti par supervizoriem; labākie supervizori kļūst par institūcijas direktoriem, ja viņi vien nedodas pensijā, pirms šī vieta atbrīvojas. Lai gan šī secība var būt veiksmīga, tā var radīt problēmas. Līdz tam laikam, kad kāds darbinieks “izdzīvo” līdz direktora vietas ieņemšanai, viņš var būt zaudējis kontaktu ar tiešo praksi. Turklāt daļa sociālo darbinieku atstāj pozīcijas, kurās viņi veiksmīgi funkcionē, un tiek izvirzīti līdz nekompetences līmeņa sasniegšanai, kur viņi paliek institūcijai par nelaimi. Izpratne, ka “kompetence” ir daudz vairāk nekā šauro zināšanu un

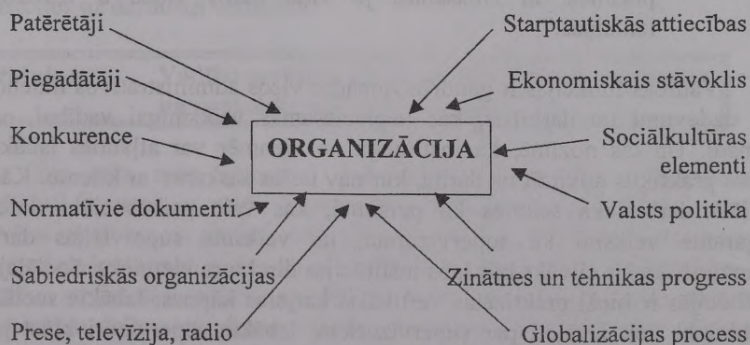
prasmju kopums, var palīdzēt mums izvairīties no situācijām, kad cilvēki atstāj darbus, kurus viņi sekmīgi veic, lai ieņemtu pozīcijas, kurās viņiem trūkst nepieciešamās intereses, spēju, piemērotības, personības īpašību un zināšanu.

2. Vides ietekme uz sociālā darba vadību

Tas, vai sociālā institūcija ir vai nav veiksmīga mērķu sasniegšanā, daudzkārt balstās uz tās spēju veiksmīgi mijiedarboties ar tās ietekmējošo vidi. Daudzas vadītāju darbības ietver centienus atrast atbalstu ietekmējošā vidē vai vismaz samazināt tās pretestības potenciālu, kas kavē institūcijas mērķu sasniegšanu. Grāmatas "Organizācijas un to vadīšana pārmaiņu apstākļos" autori T.Volkova, G.Vērđiņa un J.Pildavs (2001) terminu "ārējā vide" izprot šādi:

"Organizācijas ārējā vide ir tie organizācijas funkcionēšanas nosacījumi, procesi un elementi, kas atrodas ārpus organizācijas un tiešā vai netiešā veidā ietekmē tās darbību un izvirzīto mērķu sasniegšanu."

Autori arī apskata galvenos faktorus, kas ietekmē organizāciju tieši:



1.zīm. Ārējā vide, kas tieši un netieši ietekmē organizāciju

Es izmantošu terminu "ietekmējošā vide", saprotot ar to ārējās vides daļu, kas tieši ietekmē sociālo institūciju funkcionēšanu. Bet nav divu

institūciju, kam būtu vienāda ietekmējošā vide. Kas ir sociālās institūcijas, kas sniedz palīdzību cilvēkiem, ietekmējošā vide? Tā sastāv no jebkuriem cilvēkiem, nevalstiskām organizācijām, pakalpojumu tīkla vai iedzīvotāju grupām, no kurām šī organizācija ir atkarīga vai kuriem ir spēja atbalstīt šīs institūcijas pūles. Liela loma pieder sociālās politikas programmām, sociālās drošības likumiem un normatīviem dokumentiem, kā arī "spējai globalizēties".

Daudzas organizācijas, balstoties primāri uz to funkcijām un mērķiem, darbojas ietekmējošajā vidē, kas šķiet esam draudzīga. Tās jūtas nepieciešamas un atbalstītas. Daudzas biznesa firmas darbojas draudzīgā vidē. Ja tie nepiesārņo dabu, izmanto darba spēku un citādi neapdraud ietekmējošo vidi, viņi saņem atbalstu mērķu sasniegšanā. Sociāli pieņemama un vēlama produkta ražošana, nodarbinātības paaugstināšana kopienā un nodokļu maksāšana ir citi "pluši" rūpnieciskai firmai. Tātad biznesa firmām un rūpniecības kompleksiem ir iespējas daudz dot ārējai videi un līdz ar to tā ir atbalstoša.

Sociālās institūcijas ļoti atšķiras pēc to ietekmējošās vides attieksmēm. Dažām ir pietiekami paveicies, un tās strādā draudzīgā vidē. Labvēlīgākas vides ir atrodamas gadījumā, ja institūcijas pakalpojumi:

- 1) nodokļu maksātājam izmaksā nedaudz vai nemaz;
- 2) ja sociālie pakalpojumi tiek uzskatīti par nepieciešamiem un atbilst sabiedrībā valdošajām sociālajām vērtībām.

Labs piemērs varētu būt privāts laulības terapijas centrs. Maksātāji ir pakalpojumu saņēmēji, kas griežas pēc palīdzības. Vadības funkcijas ir vērstas uz to, lai atvieglinātu pakalpojumu sniegšanas gaitu. Minimāls vadības laiks ir jāpatērē, lai mēģinātu novērst ietekmējošās vides uzbrukumus – tie vienkārši notiek reti. Ja pieaug izmaksas, tās var novirzīt uz klientu. Mazāk iespējami ir arī birokrātijas šķēršļi.

Savukārt citas sociālās institūcijas mēģina radīt sev labvēlīgāku ietekmējošo vidi. Patversmes var vainot birokrātiju par daudzajām redzamajām klientu problēmām. Profesionālo sociālo darbinieku organizācijas var vēlēties stingrākas prasības licences iegūšanai, kas samazinātu lielu neprofesionāļu skaitu sociālā darba laukā. Pat klienti, par kuriem mēģina rūpēties sociālie darbinieki, bieži jūt milzīgu aizvainojumu pret sociālās palīdzības institūcijām, kas, viņuprāt, mēģina viņus pazemot. Viņi var izteikt savu sašutumu tieši sociālajiem darbiniekiem vai arī mēģināt noniecināt institūciju un tās personālu kopienā. Tas padara nelabvēlīgāku sabiedrības vispārējo attieksmi.

Arī bērnu aizsardzības organizācijas izjūt savu daļu ietekmējošās vides nežēlastības. Nav pārsteidzoši, ka liela daļa no vadības aktivitātēm, kas aizņem sociālo darbinieku laiku sociālās palīdzības dienestos, bēgļu izmitināšanas un bijušo ieslodzīto rehabilitācijas centros, cilvēku ar garīgās attīstības traucējumiem institūcijās, sociālās mājās ir veltītas organizācijas aizsargāšanai no nelabvēlīgas ietekmējošās vides. Tas rada nenoteiktības sajūtu organizācijā, rada stresu un paralizē darbību. Mūsu pirmās privātās augstskolas Latvijā (pie tam sociālā darba jomā!) pieredze šajā jomā norāda uz ļoti svarīgu secinājumu:

Nevar ilgstoši efektīvi strādāt organizācijā, kuras ietekmējošā vide pastāvīgi to vēro, gaidot kļūdu vai vājuma pazīmes. Tādēļ vadības uzdevums ir veidot sarunas ar vidi, lai uzlabotu savstarpējās attiecības. Tām jābūt vērstām uz organizācijas ievainojamības samazināšanu ar vismazākajām izmaksām, pieņemot kompromisus profesionālajās vērtībās, autonomijā un pakalpojumu efektivitātē. Tā kā nelabvēlīga vide pati no sevis nekļūs draudzīgāka, vienīgais reālais veids ir – palielināt varu pār to.

Biznesa literatūrā ir piedāvātas dažādas metodes šī mērķa sasniegšanai. Lielākā daļa ir izmantojama arī sociālā darba vadībā.

2.1. Prestiža iegūšana

Sociālai institūcijai, kuru var atpazīt pēc tās pakalpojumu kvalitātes, ir daudz vieglāk veidot attiecības ar savu ietekmējošo vidi. Tas nozīmē – attīstīt reputāciju kā labākajai institūcijai ir galvenais mērķis šajā kontekstā. Protams, šis uzdevums ir daudz vieglāks tām institūcijām, kas jau sāk darbu relatīvi draudzīgā vidē. Tas ir nesalīdzināmi grūtāks tām organizācijām, kas sāk darboties vidē, kas ir dabiski nelabvēlīga. Un šādā izpratnē prestiža iegūšana šo vārdu parastajā nozīmē var būt nesasniedzams mērķis lielākajai daļai sociālo institūciju, ko finansē nodokļu maksātāji.

Un tomēr ir viena sfēra, kurā sociālā institūcija var izmantot savu reputāciju. Tā ir vadība. Labi vadīta, efektīva institūcija, kas dara labu darbu, vienlaikus spējot atskaitīties, saskarsies ar mazāku nelabvēlību no ietekmējošās vides puses nekā tā, kura ir slikti vadīta. Reputācija, kas saistās ar labu vadību, palīdzēs labvēlīgāk noskaņot ietekmējošo vidi un iegūt tās atbalstu pat tad, ja piedāvātā palīdzība joprojām tiek noraidīta. Prestiža iegūšana, īpaši tajās institūcijās, kas piedāvā sabiedrībā cienītus

pakalpojumus, ir relatīvi lēts veids, kā uzlabot attiecības ar ietekmējošo vidi. Profesionāla kvalitatīva sociālo darbinieku darbība kalpo klientu interesēm un institūcijas interesēm vienādā mērā. Tas arī rada augstāku prestižu. Bet šim attiecību uzlabošanas veidam ar nelabvēlīgo vidi ir savas izmaksas. Var pienākt laiks, kad vadītājs nonāks konfliktā ar sociālā darba vērtībām (piemēram, palīdzības procesa saīsināšana, maksimāli lētāku pakalpojumu piedāvāšana, neskatoties uz cilvēka sociālo vajadzību būtību utt.). Tad sociālās institūcijas vadītājam ir jānovērtē, vai tādejādi iegūtā kontrole pār vidi ir izmaksu vērtā. Viņam ir jānovērtē cilvēcisko un organizatorisko izmaksu līdzsvars pret ieguvumiem, ko varētu radīt tagadnes un nākotnes klienti, kas paši ir daļa no ietekmējošās vides.

2.2. Līgumu slēgšana

Līgumu slēgšana ir stratēģija, kas labi zināma ražošanas sfērā un pazīstama arī sociālo pakalpojumu jomā. To lielā mērā var izmantot, lai palielinātu varu pār dažiem ietekmējošās vides komponentiem (konkrētas sociālas grupas apkalpošana, sociālo pētījumu veikšana, projektu izstrāde, sociālo pakalpojumu pārdošana utt.). Tas ļauj prognozēt gaidāmās izmaksas, piemēram, pērkot pakalpojumus no otras institūcijas, cenas var būt fiksētas un abas institūcijas var darboties ar lielāku drošības sajūtu. Līgumu slēgšana, tāpat kā prestiža iegūšana, var būt relatīvi lēta. Piemēram, situācijās, kad sociālai institūcijai ir grūtības noalgot kvalificētu personālu, bieži tiek veidoti līgumi ar sociālā darba augstskolām par studentu prakses vietām. Sociālā institūcija var piedāvāt arī stipendijas vai algotas prakses vietas apmaiņā pret vienu vai vairākiem šajā institūcijā nostrādātiem gadiem. Tātad šis līgums ir izdevīgs gan sociālajai institūcijai, gan tai ietekmējošās vides daļai, kas pēc savas būtības nav šo institūciju atbalstoša. Līgumu slēgšana ieņem arvien lielāku vietu sociālā darba praksē, augot fiskālajai nenoteiktībai, kas skar lielāko daļu palīdzību sniedzošo institūciju. Un līgumu slēgšana ir laba izeja, samazinot vispārējās sabiedrības nelabvēlību, kas apdraud institūcijas mērķa sasniegšanu.

2.3. Iekļaušana (kooptācija)

Iekļaušana dod sociālajai institūcijai svaigu perspektīvu, ko, iespējams, nevar atrast starp tās dabiskajiem "draugiem", palielinot kontroli pār to ietekmējošo vidi. Iekļaušana ietver ietekmējošās vides daļas iesaisti organizācijā. Ideja ir – ja robežas starp organizāciju un tās vidi var kļūt neskaidras, pazudīs nelabvēlība. Kā ietekmējošā vide var vēlēties

pretoties darbībām, daļa no kurām ir pati šī vide? Dažreiz kooptācija var būt institūcijas politiska spēle.

Viena no zināmām kooptācijas metodēm ir politiskā oponenta vai citādi ārkārtīgi kritizējošas personas uzaicināšana darboties padomē (valdē), padomnieku grupā vai ekspertu grupā. Lielākā daļa padomju sastāv no dažādiem cilvēkiem, kuriem ir zināšanas un prasmes, kas var noderēt, kā arī cilvēkiem, kas var palīdzēt ar sava vārda prestižu, un tiem, kuri jūtas īpaši gandarīti, ja viņus aicina plānot un pieņemt lēmumus. Pēdējā minētā grupa īpaši bieži tiek izraudzīta par mērķi kooptācijas izveidošanai.

Bet potenciālā padomdevēja pievienošana institūcijas padomei var būt arī ļoti dārga. Pat viena persona, ja tai ir politiska vara, var radīt šķēršļus organizācijas mērķu sasniegšanai un var novirzīt tās uzmanību no profesionāli sankcionētiem uzdevumiem. Divi vai vairāk šādi pievienoti cilvēki no nelabvēlīgās vides var paralizēt institūcijas darbu. Var rasties pat novirzīšanās no profesionālām vērtībām un ētikas.

Mazākas izmaksas ir tad, ja institūcija izmanto brīvprātīgos, kas nāk no ģimenēm un grupām, kas rada šķēršļus mērķu sasniegšanai. Tā kā brīvprātīgie palīgi var dot patiesu un vērtīgu ieguldījumu un tā kā viņi parasti nespēj ietekmēt politiku, šī pieeja bieži vien ir ieteicama. Bet arī šajā gadījumā iekļaušana ir jāveic uzmanīgi. Vienmēr ir nepieciešama izmaksu analīze, lai varētu noteikt šīs metodes izmantošanas izdevīgumu.

2.4. Alternatīvu paplašināšana

Sociālo pakalpojumu jomā to varētu saprast kā darba attiecību pilnveidošanu ar augstskolām, kas palīdzētu radīt jauna personāla avotus, izpētīt klientu sociālo vajadzību problemātiku, noteikt pakalpojumu atbilstību klientu sociālo problēmu specifikai, izstrādāt metodisko pakešu saturu, veidot optimizācijas modeļus. Šeit varētu būt runa arī par sociālo pakalpojumu tīkla paplašināšanu un attīstīšanu, kas varētu garantēt lielāku pieejamības pakāpi, kopienas iedzīvotāju lielāku līdzdalību pakalpojumu plānošanā, kā arī lielāku kopienas informētību par iespējam saņemto kvalitatīvu palīdzību.

2.5. Diversifikācija

Ražošanā tas nozīmē dažādu produktu izstrādi, līdz ar to ienākumi no viena produkta var kompensēt zaudējumus no cita produkta pārdošanā dotajā laika periodā. Sociālās institūcijas varētu līdzīgi radīt lielāku noteiktību, ja spētu piedāvāt dažādas pakalpojumu programmas. Turklāt

pastāv cerība, ka dažas no tām varētu plaši tikt pieņemtas sabiedrībā un arī varētu "atbalstīt" sociālo institūciju.

2.6. Saaugšana

Tā ir īpaši dārga metode, kas tiek lietota kontroles palielināšanai pār nelabvēlīgu ietekmējošu vidi. Tas parasti ir pēdējais izmisīgs solis izdzīvošanai. Bieži tas notiek ar "draudzīgā pārņēmēja" palīdzību. Šajā gadījumā autonomija cieš lielus zaudējumus. Lai gan relatīvi reti, bet saaugšana var notikt arī sociālo institūciju jomā. Piemēram, var apvienoties divi krīzes centri vai cilvēku ar speciālajām vajadzībām atbalsta institūcijas, jo tiek secināts, ka ir nelietderīgi izlietoti esošie pakalpojumi. Protams, dažiem zinošiem darbiniekiem tas būtu nepieņemams un viņi nolemtu aiziet. Arī "jumta" organizācijas veidošana ir saaugšanas veids, kas rada autonomijas zaudējumus. Bet šīs taktikas izmantošana var samazināt nenoteiktību un ietekmējošās vides nelabvēlību. Var rasties jauna institūcija ar lielākām iespējām veidot labas attiecības ar ietekmējošo vidi, nekā bija iespējams tās mazākajām daļām.

3. Sociālās institūcijas nav biznesa uzņēmumi

Ir saprotams, ka uzņēmējdarbības organizācijas darbojas labvēlīgākā ietekmējošā vidē nekā sociālās palīdzības institūcijas. Būtu svarīgi izprast būtiskas atšķirības starp biznesa institūcijām un sociālo pakalpojumu institūcijām, lai precīzāk izskaidrotu sociālā darba vadības specifiku. Protams, jāpatur prātā, ka mūsdienās arvien grūtāk kļūst izveidot kādus vispārīgumus par šīm parādībām. Daudzas peļņu nesošas terapijas institūcijas, privātas slimnīcas, privātprakses ir ļoti līdzīgas biznesa organizācijām, ja mēs aplūkojam to veiksmes rādītājus. Šajā rakstā tiek analizētas tradicionālas bezpeļņas pakalpojumu organizācijas, kurās strādā liels skaits sociālo darbinieku.

3.1. Vienlīdzība un finansiāli ienākumi

Biznesa uzņēmumi pastāv peļņas gūšanai. Ar to bieži ir saprasta "efektivitāte". Jebkurai darbībai, kas samazina produkta ražošanas izmaksas, ir potenciāls palielināt peļņu. Ja pēc noteikta laika efektivitātes palielināšanas metodes neveicina peļņu, produktu pārstāj ražot. Šāds lēmums būs tikai un vienīgi ekonomiskas dabas, jo nav vajadzīgs produkts, kas nenes peļņu un kas negatīvi ietekmē uzņēmuma citu produktu ienesīgumu, patērējot ievērojamus resursus. Apsvērumi par godīgumu pret

to daļas patērētāju, kas izmanto šo produktu, reti tiek ņemti vērā lēmuma pieņemšanā.

Pretēji tam sociālās palīdzības institūciju vadītājiem, kam jāpieņem lēmumi, jāņem vērā līdzsvarot finansālās intereses un vienlīdzību. Sociālā institūcija nevar ignorēt finansiālus ienākumus. Tai jāmaksā algas, rēķini, jārisina citi fiskāli jautājumi. Bet tai arī jāatbilst profesionālām prasībām pret tās pakalpojumiem, un šāda institūcija nevar atļauties iegūt reputāciju kā organizācija, kas ir pārāk aizņemta ar savu ienākumu nodrošināšanu. Dažreiz tiks pieņemts lēmums pārtraukt pakalpojuma sniegšanu, kas ir dārgs un rada draudus finansiālajiem resursiem, bet tas notiks ilgu ekonomisku un ētisku pārdomu rezultātā. Piemēram, lēmums bērnu – seksuālas vardarbības upuri, kas atrodas bērnu patversmē, nosūtīt uz citām institūcijām, nevis strādāt ar viņu individuāli “uz vietas”, būtu vienkāršs lēmums jebkurā biznesa organizācijā. Terapija ir dārga, un veiksmes rādītāji ne vienmēr attaisno iztērētos resursus. Arī sociālā darba vadītājs var pieņemt šādu lēmumu, bet tas var notikt tikai pēc tam, kad ir novērtēta ētiska un profesionāla atbildība pret klientu. Dažreiz ētisku iemeslu dēļ sociālā institūcija darīs to, ko parasti neatļaujas biznesa institūcijas – darbosies ar zaudējumiem. Ja, piemēram, grupu darbs nedod pozitīvus rezultātus, var turpināties individuālais psihosociālais darbs, neskatoties uz faktu, ka klienta samaksas nekādā ziņā nesedz visas šī darba radītās izmaksas. Sociālās institūcijas ir ļoti dārgas (ja mēs runājam par īsto profesionālo sociālo darbu!), un līdz ar to tās bieži ir neienesīgas. Tās sniedz vairāk pakalpojumus, nekā klients spēj samaksāt. Šeit arī parādās sociālo problēmu sarežģītā daba. Kopumā varētu teikt, ka klientu sociālās vajadzības, sociālās institūcijas sociālā atbildība un sociālā darba profesionālās vērtības bieži vairāk diktē rīcības virzienu vadītāju darbībā, nekā to dara prasības pēc finansiālā izdevīguma.

3.2. Pakalpojumu saņēmēju atkarība

Biznesa firma mēģina iegūt savu patērētāju uzticēšanos un atkarību. Ideālā variantā patērētājs atkal un atkal pirks šo produktu un “nepieņems aizvietotājus”. Saprātne, ka kompānija var paļauties uz atkārtotiem patērētāju pirkumiem, ļauj precīzi paredzēt tirdzniecības ciklus un produkta tirgu.

Pretēji tam sociālās institūcijas parasti nevēlas iegūt ilgtermiņa klientu atkarību, tas būtu pretstatā ar sociālā darba vērtībām. Biznesa institūcijas uzskata atkarību par veiksmes rādītāju (piemēram, frizētava jeb tirdzniecības centrs), bet sociālā darba institūcijām tas nozīmētu brīdinājumu, ka viņu palīdzība sociālo gadījumu risināšanā nav efektīva.

Mēs augstu vērtējam tādas sociālā darba pieejas, kas nodrošina cilvēku spēju pašiem turpmāk risināt dzīves problēmas ("palīdzība pašpalīdzībā"). Veiksmes gadījumā klients nekad vairs neatgriezīsies institūcijā. Mēs bieži skeptiski izturamies pret tiem sociālajiem darbiniekiem, kas ilgstoši nodarbojas ar sociālā gadījuma risināšanu bez ievērojamiem uzlabojumiem. Ir vērts vaicāt, kurš no kura ir atkarīgs. Protams, profesionālā vērtība, kas neļauj veicināt klientu atkarību, rada nenoteiktību institūcijai un tās personālam.

3.3. Attieksme pret konkurenci

Biznesā nevar ignorēt konkurenci. Tā vienmēr gaida mārketinga kļūdu, lai ieņemtu lielāko tirgus daļu. Konkurence liek organizācijai vienmēr "būt nomodā". Konkurence ir vadošais spēks, kas liek saglabāt dinamiku. Konkurences jēdziens sociālās palīdzības dienestos ir mazāk nozīmīgs (izņēmums ir veselības aprūpes sfēra). Klientu rindas ir raksturīgas daudzām institūcijām. Darbinieki bieži jūtas atviegloti, ja parādās jauna sociālā institūcija, kas paņem daļu klientu. Kas baidās no konkurences maznodrošināto cilvēku vajadzību realizēšanā? Bet tas tikai nozīmē, ka vadība šāda tipa institūcijās notiek citādi. Lielākajā daļā sociālās palīdzības institūciju virziens ir uz sadarbību, nevis uz konkurenci (vismaz ne pēc klientiem).

3.4. Mārketinga programmas

Gan biznesa, gan sociālās institūcijas reklamējas un meklē potenciālos patērētājus. Bet biznesā mārketinga pētījumi tiek izmantoti, lai noteiktu lielas cilvēku grupas ar pietiekamiem naudas resursiem, kas varētu pirkt produktu. Un tikai tad sāk ražot produktu. Līdzīgi arī sociālās palīdzības institūcijas veic iedzīvotāju sociālo vajadzību novērtējumu, lai pārliecinātos, ka potenciālie klienti izmantos piedāvātos pakalpojumus. Bet, un šeit ir nozīmīga atšķirība, tās piedāvās pakalpojumu arī tad, ja relatīvi neliels skaits potenciālo klientu izrādīs interesi par šo pakalpojumu. Tas notiek arī tad, ja daži klientiem šis pakalpojums ir ļoti vajadzīgs. Arī šajā gadījumā profesionālā vērtība ņem virsroku pār finansiālo izdevīgumu.

3.5. Pakalpojumu saņēmēju mijiedarbība ar institūciju

Biznesa institūciju darbinieki, kas ražo vai iesaiņo produktus, gandrīz nekad nesatiekas ar patērētājiem. Pircēji neapmierinātības gadījumā var uzrakstīt sūdzību patērētāju tiesību aizsardzības institūcijai, bet vispār viņu mijiedarbība ar produktu ražojošo organizāciju ir minimāla.

Pakalpojumu saņēmēju atgriezeniskā saikne ar sociālajām institūcijām ir tiešāka un biežāka. Pieejams personisks kontakts ar pakalpojumu "ražotāju" (sniedzēju). Sociālie darbinieki bieži saskaras ar kritiski noskaņotiem klientiem, kas par savu naudu jeb patērēto laiku pretī prasa noteiktas vērtības. Ļoti bieži neizdodas panākt vienošanos par pakalpojumu kvalitātes kritērijiem (piemēram, psihosociālajā darbā sociālās konsultēšanas jomā). Klienti var izvēlēties izmaiņu mērķu sasniegšanā neieguldīt pietiekamas pūles jeb sabotēt palīdzības procesu. Pie tam paturēsim prātā, ka klienti nāk pēc palīdzības, jo viņiem ir krīzes, šaubas, raizes, grūtības, frustrācijas. Viņi ierodas sociālajās institūcijās ar sarežģītām un jucekļīgām dzīves problēmām, ko paši nemāk (jeb nevar) atrisināt. Šīs problēmsituācijas, ar ko cilvēki saskaras ikdienas dzīvē:

- nav noformulētas vai ir jāpārformulē;
- ir personiski nozīmīgas;
- neietver risinājumam nepieciešamo informāciju;
- saistās ar ikdienas pieredzi;
- ir slikti definētas;
- tās raksturo daudzi "pareizi" risinājumi, no kuriem katram ir priekšrocības un trūkumi.

Klienti, neskatoties uz to, vai viņi ir nodarbināti ar šaubām par sevi, ar nepamatotām bailēm, vēža sagrābti, pievērsušies alkoholam vai narkotikām, iesaistīti irstošās laulībās, zaudējuši darbu nepietiekamu prasmju dēļ "jaunajā ekonomikā", atrodas pusmūža krīzes ietekmē, ir ievietoti ieslodzījumā par vardarbību pret bērnu, ir vientuļi un izolēti no kopienas – visi saskarās ar situācijām, kas liek viņiem meklēt palīdzību vai sūtīt pēc tās citus.

3.6. Pakalpojumu novērtēšana

Biznesa pasaulē ir skaidri veiksmes indikatori – tirdzniecības apjoms un peļņa. Sociālajās institūcijās pakalpojuma veiksmē vai neveiksmē nav viegli nosakāma vai dokumentējama (piemēram, ģimenes komunikācijas uzlabošana vai cilvēka labāks pašvērtējums). Tiešie praktiķi izmanto dažādas metodes, lai novērtētu savu darbu ar klientiem. Lielākā daļa no tām liktu mulst jebkurai biznesa pārstāvim. Sociālo institūciju vadītājam jānovērtē pakalpojumi, pievērsoties klientu individuālajām problēmām, palīdzības procesam, kontekstam (vai palīdzība ir adekvāta sociālajai "diagnozei"), iznākumam (veiksme vai neveiksme), struktūrai un ietekmei (ilgtermiņa pastāvīgu izmaiņu esamība). Visas šīs novērtēšanas pieejas prasa uzdevumus, kas atšķiras no tiem, ko izmanto ražošanas uzņēmuma

vadība. Pie tam pēdējo gadu pētījumi arvien vairāk aktualizē sociālo pakalpojumu novērtēšanas nepieciešamību un klienta līdzdalības nodrošināšanu šajā procesā. Tiek meklētas dažādas pieejas kvalitātes vadīšanā, bet arvien biežāk izskan doma par biznesa pieejas (TQM, ISO 9000 u.c.) un sociālā darba profesionālo pieeju (sociālā darba metodes un tehnikas). Tā E.Āltonens (*Aaltonen E.S.*, 2000), balstoties uz pētījumu rezultātiem, izsaka sociālajiem darbiniekiem brīdinošus secinājumus par klientu ignorēšanu un viņu sociālo vajadzību nerespektēšanu sociālo pakalpojumu jomā. Pēc autora domām, svarīgākie iemesli tam ir:

- sociālo institūciju birokrātiskās struktūras un sociālo darbinieku nepietiekama profesionalitāte;
- profesionālās nepilnības, kas saistās ar klientu vajadzību definēšanu;
- sociālo darbinieku “problemātiskā” attieksme pret klientiem.

Ļoti negatīvi sociālā darba imidžu iespaido tas fakts, ka sociālajās institūcijās pakalpojumi saņēmēji tiek aplūkoti kā “problēmas”, kā “sociālie gadījumi”, tiek pazaudēta cilvēka unikalitāte. Šajā pētījumā (kas turpinājās no 1950. līdz 1990.gadam!) tiek konstatēts, ka institūciju vadītāji bieži neļauj uzskatīt klientu par vienlīdzīgu dalībnieku pakalpojumu novērtēšanā, plānošanā, attīstīšanā. Neskatoties uz ētikas kodeksiem un profesionālām vērtībām, daži sociālie darbinieki klientus raksturo kā “alkoholiķus”, “daudzproblēmu cilvēkus”, cilvēkus, kas “nevada un nekontrolē savu dzīvi”, “izvairās no darba”.

Protams, visu to aizdomīgi vēro arī nelabvēlīgā ietekmējošā vide.

4. Sociālā darba vadības funkcijas

Trūkst vienprātības par to, kādi apzīmējumi jāpiešķir sociālā darba vadības funkcijām. Autori, kas ir mēģinājuši sastādīt šo sarakstu, parasti ir nonākuši pie jautājumiem, kas savstarpēji pārklājas. Sabiedrības un biznesa vadībā daži autori visas funkcijas grupē piecās kategorijās: plānošana, organizēšana, darbs ar personālu, līderība un kontrolēšana. Citi autori min tikai plānošanu, organizēšanu, koordinēšanu un kontroli. Ir arī citi klasifikācijas veidi, bet visi autori atspoguļo vadītāja pienākumu darīt vairāk, nekā tikai ļaut visam notikt savā gaitā. Šajā nodaļā netiek analizētas visas sociālās institūcijas vadītāja darbības (tās ir plaši aprakstītas menedžmenta grāmatās un normatīvajos dokumentos), bet, izmantojot

vadības diezgan vispārīgos terminus, lielāka uzmanība tiks pievērsta specifiskiem vadības uzdevumiem galveno funkciju kontekstā.

4.1. Plānošanas nozīme sociālā darba pakalpojumu sniegšanā

Visi sociālie darbinieki saprot, ka plānošana ir visu darbinieku pienākums. Vadot sociālo gadījumu risināšanu, sociālie darbinieki plāno palīdzību un tādējādi ietekmē klientu nākotnes sociālos notikumus. Visas sociālās institūcijas plānošanai pievērsta uzmanību palīdz personālam saglabāt vērstību uz efektīvu pakalpojumu sniegšanu klientiem. Plāni veicina resursu nepieciešamības paredzēšanu, līdz ar to ir iespējams pieņemt lēmumus, kas palīdzēs pielāgoties izmaiņām. Un šeit ir viens no svarīgākajiem sociālā darba vadītāju uzdevumiem – attīstīt plānošanas spēju, lai mazinātu nenoteiktību. Kā jau bija minēts iepriekš, daudzi no sociālo institūciju nodarbinātajiem cilvēkiem strādā vidē, kas ir diezgan nenoteikta, īpaši tādēļ, ka mums bieži pietrūkst ietekmējošās vides atbalsta. Kādi tad ir sociālo institūciju plāna svarīgākie komponenti?

Sociālās institūcijas misija ietekmē ne tikai plānošanu, bet arī citas vadības funkcijas. Organizācija bieži tiek atturēta no virzīšanās kādā pakalpojumu sfērā vai darbā ar jaunu klientu grupu tieši tās misijas dēļ. Tātad lielākā daļa sociālā darba vadītāju ir iesaistīti misijas formulēšanā (daži, protams, to manto, stājoties darbā organizācijā). Misija ietekmē visas institūcijas darbību, jo to ir akceptējusi sabiedrība. Misijas sociālās leģitimitācijas ideja ir ļoti nozīmīga, jo tā ievieš politisko komponentu plānošanā. Ja sabiedrība neuzskata misiju (jeb iemeslu) kā vēlamu un šai institūcijai atbilstošu, šī organizācija nekad nespēs beigt cīnīties ar ietekmējošo vidi. Tieši tādēļ misijas elementi jāformulē vispārīgi un plaši, lai neviens nevarētu tos apšaubīt (“veicināt vienādu iespēju saņemšanu visiem un palīdzēt klientiem palīdzēt sev”). Misijas apgalvojumi ir altruistiski, ideālistiski, nenoteikti. Tie rāda tikai pašu plašāko organizācijas virzību. Misijas neskaidrība, kas ir nepieciešama politisko iemeslu dēļ, ir arī ierobežojums ikdienas vadībā. Jo to tikai ierobežoti var izmantot, sniedzot specifiskus norādījumus, lai ietekmētu personāla uzvedību un attieksmi.

Specifiskāka plāna daļa ir mērķi. Organizācijas mērķis ir tas novērojamais un mērāmais rezultāts, uz kuru ir vērstas aktivitātes institūcijā. Mērķi sociālajiem darbiniekiem var būt diezgan specifiski (piem., “palielināt minoritāšu grupu pārstāvju skaitu institūcijā gada laikā līdz 25%”) vai vispārīgāki (“sniegt plašākus pakalpojumus minoritāšu grupu pārstāvjiem”). Abi šie apgalvojumi parāda, uz kuriem ir vērstas vadības aktivitātes. Šodien arvien biežāk tiek teikts, ka sociālajās

institūcijās jebkuram vadības lēmumam vajadzētu būt novērtējamam, izmantojot organizācijas darbības mērķus. Vadītājs varētu jautāt: “Vai lēmums radīs rezultātus, kas atbilst mērķim?”, “Vai šis lēmums dos lielāku ieguldījumu mērķu sasniegšanā nekā citas alternatīvas?” Ir jāsaprot, ka organizācijas mērķi, bez šaubām, ietekmē vadītāja darbību. Protams, mērķi un uzdevumi nav uzrakstīti uz visiem laikiem. Visos līmeņos sociālie darbinieki var dot savu ieguldījumu plānu izstrādē. Īpaši svarīgs ir to sociālo darbinieku ieguldījums, kas strādā tieši (primāri) ar klientiem, kā arī supervizoru un darba grupu viedokļi. Sociālajās institūcijās bieži tiek izmantota integrēta pieeja, ko sauc par “mērķu vadīšanu”. Šī vadības metode lielā mērā balstās uz plānošanu, izvirzot visu līmeņu mērķus. Šiem mērķiem jābūt reāliem, sasniedzamiem, mērāmiem. Notiek pastāvīga progresa novērtēšana, pie tam novērtējums gandrīz pilnīgi balstās uz katram darbiniekam izvirzīto mērķu sasniegšanu. Ideālā variantā darbinieku un darba grupu mērķi un uzdevumi atbilst institūcijas mērķiem un dod savu ieguldījumu to sasniegšanā. Reālajā pasaulē sociālo institūciju vadītāju uzdevums ir darīt visu, lai saskaņotu individuālos mērķus ar institūcijas mērķiem un uzdevumiem.

4.2. Vadītāju loma darbinieku izaugsmes nodrošināšanā

Sociālo institūciju vadītājam jāuzņemas aktīva loma izmaiņu veidošanā, kam jāatbilst organizācijas mērķiem un uzdevumiem. Lai gan daudzi faktori veicina vēlamu sociālo darbinieku izaugsmi, ir vērts pievērst uzmanību spēcīgākajai ietekmei, kas ir ļoti aktuāla vadītājam sociālo pakalpojumu jomā, – supervīzijai.

Ir ļoti daudz publikāciju, kas sagatavo sociālo darbinieku supervizora uzdevumu veikšanai. Arī šajā krājumā publicētais M.Rodžersa raksts izskaidro supervīzijas lomas un supervizora trīs viegli savstarpēji pārklājošās aktivitātes (Rodžerss M., 2001). Sociālā darba vadītājam būtu jāzina, ka, veidojot supervīziju darbinieku izaugsmes veicināšanai, ir dažādas iespējas supervizora-supervizējamā modelim. Katra iespēja ir uzmanīgi jāaplūko, katrai var būt savas priekšrocības, saistītas ar laiku un izmaksām. Šeit dažos vārdos tiek raksturota starpdisciplinārā supervīzija. Lai gan ideālā variantā sociālais darbinieks dotu priekšroku kādam savas profesijas (specializācijas) pārstāvim, tomēr ne vienmēr tas ir iespējams. Atkarībā no vēlamajām un pieejamajām starpdisciplinārajām mācīšanās iespējām starpdisciplinārās supervīzijas mērķis var būt diezgan plašs. Kādreiz nepieciešamības dēļ to var veikt kāds cits profesijas pārstāvis (piem., sociālajā darbā ar garīgas attīstības personām tie varētu būt klīniskie psihologi, psihiatri, psihoterapeiti), kas nodrošina izglītojošo

supervīziju (piem., grupu terapijā). Kad ir šāda situācija, vadītājam obligāti ir jāapzinās gan tās iespējas, gan trūkumi. Ir briesmas, ka varētu samazināties profesionālā identitāte. Tā Latvijas apstākļos sociālie darbinieki var vēlēties šādu stāvokli, īpaši tad, ja otra disciplīna (piem., terapija) ir pievilcīgāka vai tai ir augstāks statuss sabiedrībā. Sociālā darba vadītājam jāuzsver katra sociālā darbinieka nozīmīgums, saglabājot savas profesionālās identitātes atbilstību iegūtajai izglītībai. Vadītājiem jāpārliciecinās arī par to, ka sociālo darbinieku novērtē persona, kas izprot viņa profesijai atbilstošās funkcijas, vērtības un ētiku.

Sociālajās institūcijās bieži tiek izmantota grupu supervīzija, kas ir vilinoša alternatīva vadītājam dažādu iemeslu dēļ. Pievērsoties dažādu vajadzību apspriešanai grupā, supervizors var ietaupīt laiku un pūles. Ja vairāki supervīzējamie šķiet esam ļoti līdzīgā profesionālās attīstības pakāpē un prasa līdzīgu izglītojošo supervīziju, grupu supervīzija var būt efektīva pieeja izaugsmei. Grupu supervīzija var dot iespēju darbiniekiem mācīties citam no cita un no supervizora drošā vidē.

Viens no negatīvajiem aspektiem ir, ka šādā procesā nevar pilnīgi apmierināt visu grupas locekļu vajadzības. Tā ir mazāk patīkama tiem, kas ir mazāk pārliecināti un nedroši un nevēlas dalīties savās neveiksmēs un problēmās. Tāpat arī kāda darbinieka profesionālā kritika var būt daudz satraucošāka grupā nekā tad, ja tā tiek pateikta sesijā divatā. Pie tam, ja tiek izmantota grupu supervīzija, starp supervīzējamajiem var rasties cīņa par varu un ietekmi. Daži var mēģināt "ieņemt" vizināšanā vai viskompetentākā darbinieka pozīciju, pat noklusējot faktus, kas neļautu to darīt. Tātad vadītājam vienmēr jāizmanto dažādas iespējas ar īpašu uzmanību. Laba supervīzija ietver gan praktisko palīdzību, gan lomu modeli sociālajam darbiniekam.

4.3. Vadītāju loma profesionālo vērtību realizēšanā un attīstīšanā

Ideālists cilvēkiem piemīt dažādās pakāpēs. Daudziem cilvēkiem, kas strādā sociālo pakalpojumu jomā, raksturīga spēcīga altruisma izjūta, iespējams, ka tā parādās kā vajadzība palīdzēt citiem. Ideālists tādās sfērās kā sociālais darbs ir derīgs un vēlamšs. Tas var būt nozīmīgs motivācijas avots, kas, piemēram, dod iespēju indivīdiem sniegt nepieciešamos pakalpojumus mazāk labvēlīgos apstākļos. Ideālists var palīdzēt arī saskatīt izmaiņu potenciālu situācijās, kur citi, mazāk ideālistiski indivīdi atmetu ar roku. Sociālo institūciju vadītāji var un viņiem vajadzētu radīt organizācijas klimatu, kur individuāla personāla ideāli var kalpot kā motivatori misijas realizēšanā. Ideālus nekad nedrīkst izsmiet vai ļaut tos izsmiet citiem. Ja ideālists tiek izmantots vēlamā

veidā, tas var palīdzēt vadītājam izveidot darbinieku uzvedību, kas atbilst institūcijas mērķiem.

Profesionālās vērtības ir speciāls ideālisma veids. Tās tiek iegūtas dzīves laikā, izglītojoties un socializējoties. Profesionālās vērtības arī vada vadītāju darbu. Labam vadītājam jāpalīdz institūciju mērķu sasniegšanā, kas saskan ar profesionālajām vērtībām.

4.4. Vadītāju darbība sociālās institūcijas komandas veidošanā

Veiksmīgas institūcijas ir tās, kurās visiem darbiniekiem ir "komandas" sajūta un kas novērtē komandas darba vērtību. Vadītāji bieži strukturē uzdevumus tā, lai būtu prakses iespējas strādāt komandā. Fordaiss un Veils (*Fordyces, Weil*) salīdzina "veselīgas" un "neveselīgas" organizācijas, un šis salīdzinājums ļauj mums pamanīt, kā institūcijā var izskatīties komandas esamība vai tās trūkums (skat. 1.tabulu).

Tātad vadītāju funkcijas ir stipri līdzīgas komandu kapteiņu funkcijām. Viņiem jācenšas, lai visi dažādās situācijās justos kā vienas komandas locekļi.

1.tabula

Dažas neveselīgu un veselīgu organizāciju iezīmes [10]

<i>Nr. p. k.</i>	<i>Neveselīgas</i>	<i>Veselīgas</i>
1.	Minimālas personiskas investīcijas organizācijas mērķu sasniegšanā visos līmeņos, izņemot augstākos vadītājus.	Mērķi ir kopīgi visiem locekļiem, un ir spēcīgs un pastāvīgs enerģijas plūdums šo mērķu sasniegšanai.
2.	Cilvēki organizācijā redz, ka kaut kas neveicas, un neko nedara lietas labā. Neviens nepiesakās brīvprātīgi. Kļūdas un problēmas bieži tiek noslēptas. Cilvēki runā par problēmām darbā, mājās vai gaitēnos, nevis ar tiem, kas ir tajās iesaistīti.	Cilvēki jūtas brīvi, lai ziņotu par atklātajām grūtībām, jo viņi uzskata, ka tādējādi problēmas tiks risinātas, un tic, ka tas tiks izdarīts.

3.	Ārēji faktori sarežģī problēmu risināšanu. Statuss organizācijas hierarhijā šķiet svarīgāks nekā problēmas risināšana. Ir vērojamas pārmērīgas rūpes par vadību, nevis par klientu. Cilvēki izturas cits pret citu formāli un pieklājīgi, nerunājot par nepatīkamiem jautājumiem, īpaši ar priekšniekiem.	Problēmu risināšana ir ļoti pragmatiska. Pievērsties problēmām, cilvēki strādā neformāli un nav pārmērīgi nodarbināti ar statusu, teritoriju vai domām "Ko par to domās augstākā vadība?". Tiek lielā mērā akceptēta nekonformistiska uzvedība.
4.	Cilvēki hierarhijas augšgalā mēģina kontrolēt pēc iespējas vairāk lēmumu. Viņi pieņem lēmumus bez pilnīgas informācijas un padomiem par šo tēmu. Cilvēki sūdzas par vadības neracionālajiem lēmumiem.	Lēmumu pieņemšanas vietu nosaka spējas, atbildības sajūta, informācijas pieejamība, darba slodze, laiks un profesionālās un vadītāju attīstības prasības. Līmenis organizācijā netiek ļoti ņemts vērā.
5.	Vadītāji jūtas vientuļi, mēģinot paveikt pienākumus. Arī politiku, pavēļu un procedūru rezultāti nav tādi, kā bija cerēts.	Ir jūtama sajūta par komandas spēli plānošanā, darbā un disciplīnā – t.i., notiek atbildības dalīšana.
6.	Personiskās vajadzības un sajūtas ir blakusparādības.	Daudzas apspriestās problēmas ietver personiskās vajadzības un cilvēciskās attiecības.
7.	Cilvēki sacenšas, kad viņiem būtu jāsadarbojas. Viņi ir ļoti greizsirdīgi par savu atbildības sfēru. Palīdzības meklēšana vai pieņemšana tiek uztverta kā vājuma pazīme. Par palīdzības piedāvāšanu netiek domāts. Viņi neuzticas cits citam un maz runā cits ar citu, vadītājs to pacieš.	Darbinieki brīvi sadarbojas. Cilvēki ir gatavi lūgt citu palīdzību un paši ir gatavi to sniegt. Tiek attīstīti savstarpējās palīdzības veidi. Individīdi un grupas savstarpēji sacenšas, bet tas notiek godīgi un ir vērstas uz kopīgu mērķi.

1. tabulas turpinājums

8.	Krīzes gadījumā cilvēki noslēdzas vai sāk cits citu vainot.	Krīzes gadījumā cilvēki savācas darbā un strādā, līdz krīze tiek pārvarēta.
9.	Konflikts parasti ir slēpts, to vada dažādas spēles.	Konflikti tiek uzskatīti par nozīmīgiem lēmumu pieņemšanā un personiskajā izaugsme. Tie tiek atklāti un efektīvi risināti. Cilvēki saka, ko vēlas, un gaida, ka citi darīs tāpat.
10.	Mācīšanās ir grūta. Cilvēki netuvojas saviem kolēģiem, lai no tiem mācītos, viņiem jā mācās no savām kļūdām, viņi noraida citu pieredzi. Viņi sniedz minimālu atgriezenisko saikni, un lielākā tās daļa nav palīdzīga.	Cilvēki darbavietā daudz mācās, tas balstās uz vēlēšanos dot, meklēt un izmantot atgriezenisko saikni un padomus. Cilvēki uzskata sevi un citus par spējīgiem uz nozīmīgu personisku izaugsmi un attīstību.
11.	Attiecībās traucē pūles veidot imidžu. Cilvēki jūtas vieni un viņiem trūkst pārliecinātības par citiem. Ir nemītīgas slēptas bailes.	Attiecības ir godīgas. Cilvēki rūpējas cits par citu un nejūtas vientuļi.
12.	Cilvēki jūtas ieslēgti savos darbos. Viņiem ir garlaicīgi, bet viņus pakļauj vajadzība pēc drošības.	Cilvēki ir iesaistīti darbā. Viņi ir optimistiski. Darba vieta ir nozīmīga un patīkama (kāpēc ne?).
13.	Vadītājs ir kā institūcijas tēvs.	Vadība ir elastīga un mainās atbilstoši personai un situācijai.
14.	Vadītājs stingri kontrolē sikos izdevumus un prasa pārmērīgu pārskata sniegšanu par tiem. Viņš neļauj kļūdīties.	Ir augsta uzticēšanās pakāpe starp cilvēkiem, kā arī brīvības izjūta un savstarpējā atbildība. Cilvēki pārsvarā zina, kas organizācijai ir svarīgi un kas nav.
15.	Slikts veikums tiek ignorēts.	Slikts veikums tiek pārrunāts, un tiek meklēts kopīgs risinājums.

16.	Organizācijas struktūra, politika un procedūras sasaista organizāciju. Cilvēki meklē patvērumu politikā un procedūrās, kā arī spēlē spēles ar organizācijas struktūru.	Organizācijas struktūra, politika un procedūras ir veidotas, lai palīdzētu cilvēkiem paveikt darbu un aizsargāt organizācijas ilgtermiņa veselību. Tās vajadzības gadījumā tiek mainītas.
17.	Inovācijas ir retas, un tās var veikt tikai daži cilvēki.	Organizācija pati viegli pielāgojas izmaiņām vai iespējām tās tirgū, jo katrs acu pāris vēro un katra galva domā par nākotni.

4.5. Vadītāju loma dažādības respektēšanā

Izpratne, kas mēs esam un kā mūs uztver citi cilvēki organizācijā, ļauj mums izprast un paredzēt dažas no gaidāmajām problēmām. Tā palīdz izprast, kādēļ citos gadījumos personāls reaģē ar nepatiku, aizdomām, noliegumu un citām mazāk vēlamām reakcijām uz pilnīgi atbilstošām vadības uzvedībām.

Vadītāju demogrāfiskās iezīmes neapšaubāmi ietekmē personas spēju vadīt. Mūsu sabiedrībā, tāpat kā jebkurā sabiedrībā, ir atšķirība, vai indivīds ir vīrietis vai sieviete, jaunāks vai vecāks. Ir atšķirība, vai citi ir etniskās minoritātes grupas pārstāvji un vai viņiem ir kādas fiziskas vai citas iezīmes, kas liek viņiem šķist atšķirīgiem vai līdzīgiem citam personālam. Mūsu profesionālajā izglītībā mēs ziedojam ievērojamu laiku, lai aplūkotu diskrimināciju un tās ietekmi uz cilvēku sociālo funkcionēšanu. Mēs meklējam labākus veidus, kā palīdzēt klientiem, kas ir diskriminācijas upuri. Vadītāju spēju vadīt arī ietekmē diskriminācija. Piemēram, vadītāja identitāte kā sievietei vai vīrietim var ietekmēt to, kā personāla locekļi pret viņu izturas. Tas var būt gan pozitīvi, gan negatīvi.

Diskriminācija nozīmē, ka ir iespējams pamanīt atšķirības. Atšķirību apzināšanās ir nepieciešams labas prakses un labas vadības priekšnoteikums. Tas mums kā vadītājiem ļauj novērtēt speciālās personāla iezīmes un tās visefektīvāk izmantot. Tomēr, kā mēs zinām, diskriminācijai ir vairāk negatīvu nekā pozitīvu seku. Ir liela starpība starp atšķirību atzīšanu un to novērtēšanu (pozitīva diskriminācija) un atšķirību atzīšanu –

klūdainu stereotipu veidošanu, balstoties uz tām, kas liek pret cilvēkiem izturēties mazāk vēlamā veidā (negatīva diskriminācija).

Sociālais darbinieks nevar iesaistīties negatīvā diskriminējošā uzvedībā. Tradicionāli tiek uzskatīts, ka negatīvas diskriminācijas formas rodas aizspriedumu (starppersonu naidīgums, kas vērsts pret indivīdiem un kas balstās uz viņu piederību kādai minoritātes grupai) dēļ, kas cilvēkiem liek veidot stereotipus (standartizētus un pārmērīgi vispārinātus priekšstatus). Sociālo institūciju vadītājiem ir jāspēj atpazīt aizspriedumus un samazināt to ietekmi uz sociālā darba praksi.

Nobeigumam

Sociālā darba praksē jebkurš no sociālajiem darbiniekiem ir vadītājs, t.i., katrs plāno, strādā starpprofesionāļu komandā, organizē un kontrolē. Daži sociālie darbinieki to dara vairāk un daži – mazāk. Dažiem patīk viņu vadītāju loma, bet daži to nepieņem. Agrāk vai vēlāk katram sociālajam darbiniekam var būt iespēja ieņemt pozīciju, kas prasa ievērojamu dienas daļu pavadīt vadības aktivitātēs. Tas var būt daudzsološas karjeras sākums, bet tas var būt arī frustrācijas perioda sākums. Uzmanīga un informēta pieeja paaugstināšanas piedāvājumam būtu ļoti noderīga. Diemžēl tieši tas bieži nenotiek. Tāpēc varbūt ir vērts uzdot sev pareizus jautājumus.

2.tabula

Vai es vēlos vadības pienākumus? [13]

Lūdzu, atzīmējiet katru apgalvojumu, kam jūs piekrītat!

1. Man patīktu papildu vadības pienākumi, pat ja tie neveicinātu algas pielikumu.
2. Doma par plašākiem vadības pienākumiem man ir pievilcīgāka nekā tituls, privilēģijas vai citas priekšrocības, kas varētu ar tiem saistīties.
3. Citu ambīcijas vai karjeras mērķi nevarētu kalpot kā faktors manā lēmumā iegūt lielākus vadības pienākumus.
4. Plašāki vadības pienākumi saistās ar mani ar mani karjeras plāniem.
5. Es nepretotos, ja man piedāvātu mazāk tieša kontakta ar klientiem.
6. Es atzīstu, ka darbs ar papīriem ir nepieciešams.
7. Man patīk pārraudzīt citu darbu.
8. Es varu deleģēt atbildību, kad situācija to prasa.
9. Man nebūtu nekas pretī uzņemties atbildību par citu darbībām.

10. Es varu teikt nē citu lūgumiem, ja ir tāda situācija.
11. Es vispār esmu objektīvs, novērtējot citu ieguldījumu un sasniegumus, arī ja šie cilvēki man personiski nepatīk.
12. Es jūtos labi, kad dodu rīkojumus un iztueros autoritāri attiecībās ar citiem, kad tas nepieciešams.
13. Es atzīstu, ka labai organizācijai un klientu kopuma interesēm dažreiz jābūt augstākām par indivīda prasībām un vajadzībām.
14. Man ir sociālas attiecības ārpus darba, kas man palīdz apmierināt manas saskarsmes vajadzības.
15. Man netrūktu personāla sarunu, ja man nebūtu pieejas tām.
16. Man nav personisku noslēpumu, kas varētu kaitēt organizācijas imidžam, ja tie kļūtu sabiedrībai zināmi.
17. Es varu atbalstīt nepopulārus lēmumus, ja esmu pārliecināts, ka tie ir labāki organizācijai.
18. Es labāk vadītu nekā sekotu norādījumiem.
19. Man patīktu plašāka mīļiedarbība ar augstāka līmeņa vadītājiem.
20. Vārdi "nenoteiktība" un "izaicinājums" man skan aizraujoši. Es vēlētos riskēt, uzbrūkot saviem priekšniekiem, lai aizstāvētu citu intereses un tiesības.
21. Es priecātos par plašākiem sociālajiem pienākumiem, ko es uzņemtos kopā ar augstākas pozīcijas ieņemšanu organizācijā.
22. Es gribētu kļūt "politiskāks".
23. Mana pagātnes pieredze vadības pienākumus veikšanā ir patīkama.
24. Es vēlos ziedot laiku, lai lasītu vadības literatūru, pievienotos vadītāju grupām vai darītu ko citu, kas var uzlabot manu kā vadītāja veikumu.

Cik apgalvojumu atzīmējat?

- | | |
|---------------|-------------------------------------|
| 20 vai vairāk | – uzņemieties vadības pienākumus! |
| 10 – 19 | – labāk rūpīgi apdomājiet! |
| Mazāk par 10 | – jūs, iespējams, būsiet nelaimīgs! |

Literatūras saraksts:

1. *Gorlova D.* Komandas izveidošana un funkcionēšana // Dzīves jautājumi V. – Rīga: SDSPA "Attīstība", 2000.
2. *Inne R.* Daži sociālā darba vadības aspekti // Dzīves jautājumi II. – Rīga: SDSPA "Attīstība", 1996.
3. *Inne R., Gailīte I., Lūse I., Zīds O.* Skolvadība. – Rīga: RAKA, 1996.
4. *Klimkāne R.* Supervīzija sociālā darba praksē // Dzīves jautājumi V. – Rīga: SDSPA "Attīstība", 2000.
5. *Pakalniņa V.* Sociālā darba dienesta vadības modelis P.Stradiņa klīniskajā universitātes slimnīcā: diplomdarbs. – Rīga: Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskola "Attīstība", 2000.
6. *Praude V., Beļčikovs J.* Menedžments. – Rīga: Vaidelote, 1996.
7. *Rodžerss M.* Sociālā darba supervīzijas loma, funkcijas un mērķis // Dzīves jautājumi VI. – Rīga: SDSPA "Attīstība", 2001.
8. *Volkova T., Vērdiņa G., Pildavs J.* Organizācijas un to vadīšana pārmaiņu apstākļos. – Rīga: Rasa ABC, 2001.
9. *Aaltonen E.S.* Client-oriented Quality Assessment Within Municipal Social Services // Social Welfare. – 1999. Vol. 8, Nr. 2.
10. *Fiedler F.A.* A Theory of Leadership Effectiveness. – New York: Mc Graw-Hill, 1967.
11. *Fordyce I, Weil R.* Managing with People. – Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Co., inc., Reading, 1979.
12. *Muller-Scholl A., Priepke M.* Sozialmanagement. – Berlin: Luchterhand, 1992.
13. *Scurfield R.* Clinician to Administrator: Difficult Role Transition? // Social Work. - 1981.- 26 p.
14. *Weinbach R.W.* Meeting a Supervisory Responsibility: Shared Evaluation of Supervisory Potential // The Clinical Supervisor. – 1992. – 10(2).

Organizācijas intelektuālie resursi personālvadības skatījumā

Sociālais darbinieks ir speciālists, kurš gatavs sniegt cilvēkam sociālu atbalstu sarežģītās dzīves situācijās, kurš spēj mērķtiecīgi vadīt sociālos procesus. Sociālais darbs ietver sevī arī specifisku vadību – sociālajam darbiniekam jāprot plānot savu darbību un pieņemt visdažādākos lēmumus, analizēt situāciju, veikt dažādas pārbaudes, organizēt, koriģēt, motivēt, stimulēt. Sociālais darbs ir komandas darbs. Sociālā darbinieka uzdevums ir vienot un vadīt savu darba komandu nosprausto darbības mērķu realizēšanai. Cilvēki un cilvēku grupas kā intelektuālie resursi ir svarīgākais sociālās sistēmas komponents. Vadot darbu ar cilvēku resursiem, ir vispārpieņemta sistēma un procedūras, to apraksta sociālās vadības zinātnes nozare – personālvadība.

Šī raksta galvenie uzdevumi ir:

- analizēt organizācijas personāla sastāvu kā intelektuālus resursus, noskaidrot tos raksturojošos parametrus un mijiedarbības;
- balstoties uz personālvadības teorijas un prakses atziņām, aplūkot galvenos darbības posmus darbā ar personālu;
- raksturot motivēšanu kā vienu no vadības funkcijām, iepazīstināt ar pazīstamākajām motivēšanas teorijām, parādīt to praktiskās pielietojšanas iespējas.

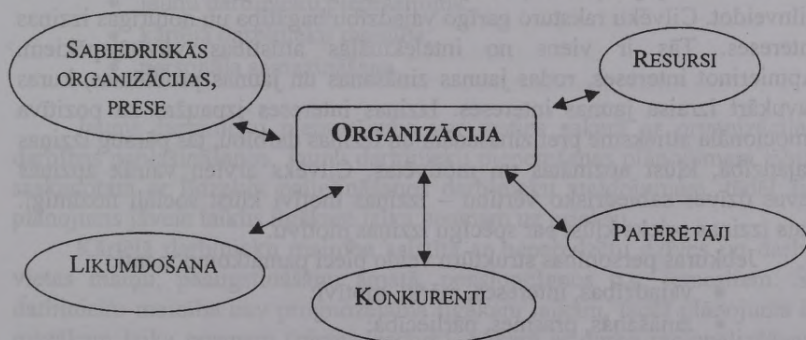
Jebkurai organizācijai izvirzīto mērķu un uzdevumu realizēšanai nepieciešami noteikti resursi. Ar resursiem saprotam visu, ko lietojam, lai sasniegtu mērķus. Šāda atvērta definīcija var veicināt radošu pieeju, domājot par dažādu resursu veidiem. Atklātai sistēma mērķi un uzdevumi kopā ar resursiem ir doti sistēmas ieejā, bet darbības rezultāts sistēmas izejā. Starp resursiem un rezultātu sistēmas ietvaros ir tiešā un atgriezeniskā saite. Sistēmai darbojoties, notiek resursu pārveidošana atbilstoši izvirzītajiem uzdevumiem. Organizācija izmanto dažādus resursus:

- cilvēku resursus;
- finanšu resursus;
- materiālos resursus;

- informācijas resursus;
- tehnoloģiskos resursus.

Katra organizācija izmanto visus resursu veidus, taču jebkurai organizācijai ir savi specifiski, vissvarīgākie resursi. Sociālām organizācijām tie noteikti ir cilvēku resursi. Tomēr organizācija nevarēs eksistēt arī bez finansiālajiem, materiālajiem u.c. resursiem.

Vadītājam jāprot organizācijai izvirzītos mērķus un uzdevumus saskaņot ar esošajiem resursiem un jānosaka, kā pārveidot šos resursus, lai īstenotu izvirzītos mērķus. Menedžmenta teorija nosaka, ka resursi ir viens no ārējās vides faktoriem, kurš tieši ietekmē jebkuras organizācijas darbību (skat. 1.zīm.).



1.zīm. Organizāciju un ārējās vides tieša ietekme. [2]

Intelekt (lat. *intellektus* – saprašana, saprāts) definēts kā cilvēka domāšanas un racionālās izziņas spēja, kā spēja izmantot izziņas rezultātus, darboties jaunā situācijā. Intelektā problēmas saistās ar cilvēku. Terminu intelekts lieto, lai izteiktu cilvēka spējas iegūt un radoši izmantot jaunu pieredzi, operēt ar abstraktām priekšmetu un parādību attiecībām, izvirzīt un atrisināt jaunus uzdevumus, apzināti piemēroties jauniem dzīves apstākļiem.

Ar organizācijas intelektuālajiem resursiem saprotam tās cilvēku grupas, kuras iesaistītas intelektuālā darbībā, kā arī šīs darbības rezultātu –

zinātniskas teorijas, literatūru, metodiskās izstrādnes, mācību līdzekļus, metodikas u.tml. Mēs lietojam terminu – intelektuālais īpašums, kas apzīmē juridiskas autortiesības uz literatūras, mākslas un zinātniekiem darbiem. Šo terminu sāka lietot pēc 1967.gada Stokholmas konferences, kurā pieņēma konvenciju par Pasaules intelektuālā īpašuma organizāciju. Intelektuālo resursu veidošanas politika saistīta ar cilvēku radošās darbības un tās rezultātu izpēti un attīstības veicināšanu. Darbs ar cilvēku ir tiešā vai netiešā veidā saistīts ar intelektuālo resursu pilnveidošanu.

Cilvēka intelektuālās attīstības līmeni raksturo viņa zināšanas un prasme tās izmantot darbā un jaunu zināšanu apguvē. Zināšanas, kuras nav iespējams izmantot darbā, dēvē par formālām. Intelektuālā darba prasmes ļauj cilvēkam patstāvīgi celt savu izglītības līmeni, kulturāli strādāt un pastāvīgi pilnveidoties. Intelektuālās darbības prasmes attīstās uz intelektuālo spēju bāzes, bet to pamatā ir iedzimtie cilvēciskie dotumi. Intelektuālās spējas pieder pie cilvēka vispārējām spējām, tās var attīstīt un pilnveidot. Cilvēku raksturo garīgo vajadzību bagātība un noturīgas izziņas intereses. Tās ir viens no intelektuālās attīstības virzītājspēkiem. Apmierinot intereses, rodas jaunas zināšanas un jaunas problēmas, kuras savukārt izraisa jaunas intereses. Izziņas intereses izpaužas kā pozitīva emocionāla attieksme pret zināšanām un izziņas darbību, tās pāraug izziņas vajadzībā, kļūst apzinātas un motivētas. Cilvēks arvien vairāk apzinās savas dzīves sabiedrisko vērtību – izziņas motīvi kļūst sociāli nozīmīgi. Pats izziņas prieks kļūst par spēcīgu izziņas motīvu.

Jebkuras personības struktūru veido pieci pamatkomponenti:

- vajadzības, intereses, mērķi, motīvi;
- zināšanas, prasmes, pārliecība;
- spējas;
- temperaments;
- raksturs.

Personības virzību nosaka cilvēka vajadzības un intereses.

Darbs ar personālu ir vesela organizācijas darbības sfēra. Pašreizējos apstākļos organizācijas attīstību un uzdevumus nav iespējams nodrošināt bez zinošiem speciālistiem. Personāla organizācija ir viens no faktoriem, kurā slēpjas lielas rezerves, kuras pilnveidojot var konkurēt ekonomikā un iegūt lielu organizācijas prestižu. Personāla politiku organizācijā raksturo šādi galvenie darbības virzieni:

- personāla plānošana;
- personāla izvēle;
- personāla ievadīšana darbā;

- personāla attīstība, karjeras veidošana;
- personāla uzturēšana, saglabāšana, motivēšana;
- personāla informēšana;
- personāla skaita samazināšana, personāla atbrīvošana.

Dažiem no šeit nosauktajiem darbības virzieniem pievērsīsimies sīkāk.

Plāns kā noteikta rīcības programma ir vēlamā prognozēšana un efektīvu ceļu meklēšana tā sasniegšanai. Jebkuras organizācijas stratēģiskie un taktiskie plāni iesniedzas tālu nākotnē. Jebkura plāna realizēšana atkarīga no cilvēku resursu nodrošinājuma – ne tikai to skaita, bet arī no kvalifikācijas un profesionalitātes. Svarīgi, lai jebkurš plāns būtu saskaņots ar personālpilnojomu. Personāla nodrošinājuma plānojumu veido trīs galvenās sastāvdaļas:

- jaunu darbinieku pieprasījums;
- kārtējā darbinieku mainība;
- personāla samazināšana.

Jaunu darbinieku pieprasījums var rasties sakarā ar organizācijas darbības paplašināšanos. Jaunu darbinieku pieņemšanas plānojumam jābūt saskaņotam ar līdzekļu palielināšanos darbinieku atalgojumam, tādēļ šis plānojums jāveic laikus ilgākam laika posmam uz priekšu.

Kārtējā darbinieku mainība saistīta ar neparedzētu dzīves un darba vietas maiņu, paaugstināšanu amatā, pensionēšanos u.c. iemesliem. Šī darbinieku mainība nav prognozējama ilgākam laikam, tādēļ plānojums ir mazākam laika posmam (piem., gadam). Sakarā ar darba racionalizēšanu vai pārstrukturēšanu var rasties arī nepieciešamība pēc štatū samazināšanas. Tādā gadījumā jāplāno darbinieku iespējamā nodarbināšana citos amatos vai atlaišana.

Lai varētu realizēt plānā paredzēto pieprasījumu pēc vajadzīgā darbinieku skaita un kvalifikācijas, jāveido noteikta darbinieku rezerve. Rezervju veidošanā var iet divus ceļus – rezerves veido no esošā personāla (iekšējās rezerves), piesaista darbiniekus no citām organizācijām (ārējā rezerve). Iekšējās rezerves parasti iespējams veidot un izmantot šādos gadījumos:

- darbinieku, kurš mācās (neklātienē, kursus), pēc mācību beigšanas izmanto atbilstoši jaunajai kvalifikācijai;
- darbinieka pārcelšana citā amatā;
- darbinieka paaugstināšana amatā.

Iekšējie darbaspēka resursi ir izdevīgi tajā ziņā, ka darbinieki jau ir ievirzīti darbībā un nepieciešams mazāks laiks jauno darba iemaņu apguvei un adaptācijai. Iekšēja darbinieku nomaina motivē katru saskatīt savas izaugsmes iespējas, plānot savu turpmāko karjeru. Taču iekšējo darbaspēka resursu izmantošanai ir arī negatīvas tendences – organizācijā neieplūst jauni spēki ar jaunām idejām, projektiem, atšķirīgu pieredzi. Ja uz vakanto vietu nav iespējams kandidēt nevienam no esošajiem darbiniekiem, rezerves jāmeklē ārpus organizācijas. Atbildīgajam par personāla plānojumu labi jāpazīst darba tirgus un iespējamie darbinieku nodrošināšanas veidi un kanāli:

- par vakantajām darba vietām var ziņot un kandidātus meklēt ar preses, radio, un televīzijas palīdzību;
- var izmantot dažādu aģentūru, darba biržas un starpniekfirmu pakalpojumus;
- personiski kontakti ar darbiniekiem un viņu paziņām;
- kontakti ar augstskolām, dažādiem tālākizglītības un papildizglītības kursiem.

No ārpusē iesaistīti darbinieki var ienākt organizācijas vienotajā komandā ar jaunām idejām un pieredzi, tie rada veselīgu konkurenci darbinieku vidū. Jaunu darbinieku iesaistīšana darbā no ārpusē nes sev līdzī ar zināmu risku:

- lielāks risks nepareizai līdzstrādnieku izvēlei;
- ilgāks ir darbinieku adaptācijas un integrācijas laiks komandā;
- ilgāka ir darbinieka atlases procedūra, ilgāks laiks pāiet darbinieka iepazīšanā un viņa nākotnes karjeras plānošanā.

Ja uz vakanto vietu ir vairāki kandidāti, jāveic atlase un jānosaka visatbilstošākais no pretendentiem. Atlases procesa objektivitāti nodrošina konkursi un pretendentu novērtēšana pēc noteiktiem kritērijiem. Atlases procesā var izmantot dažādas metodes:

- konkursam iesniegto dokumentu izvērtēšana;
- standartizēta vai daļēji standartizēta intervija;
- pārbaudījums – testa, situācijas modelēšanas, esejas vai citā formā;
- lietišķās spēles, kas ietver dažādu lomu izpildi;
- grupu pārrunas un diskusijas;
- individuālas brīvas pārrunas u.c.

Neviena no metodēm nevar garantēt absolūti nepārprotama rezultāta iegūšanu, tādēļ praksē parasti kombinē vairākas metodes. Atlase būs rezultatīva, ja izdosies atrast izvirzītajām prasībām atbilstošu pretendentu un tas savukārt vēlēties un būs ar mieru strādāt šajā organizācijā. Dažkārt atlase nedod vēlamu rezultātu, – tad vai nu jāturpina atlase, vai jāpiekāpjas vēlamā pretendenta prasībām. Atlase noslēdzas ar vienošanos – darbinieka pienākumu apraksta precizēšanu, darba līguma sastādīšanu un parakstīšanu.

Lai jaunais darbinieks iespējami ātrāk iekļautos pārējo darbinieku komandā, jāveic pārdomātu un organizētu pasākumu virkne. Svarīga ir darbinieka iepazīstināšana ar organizācijas vēsturi, tradīcijām, darbības mērķiem un uzdevumiem.

Darbinieka attīstībai nozīmīgi ir tālākas un papildizglītības jautājumi. Uzskaitīsim dažas tālākizglītības formas:

- darbinieku neklātienes studijas augstskolās, bakalaura vai maģistra grāda iegūšana;
- studijas neklātienes doktorantūrā, darbs pie doktora disertācijas;
- regulāra piedalīšanās dažādos tālākas un papildizglītībasursos, kurus rīko augstskolas, institūti un dažādas citas organizācijas;
- piedalīšanās dažādos īslaicīgosursos, semināros un konferencēs;
- stažēšanās ārzemēs vai citās organizācijās;
- pašizglītība u.c. formas.

Regulāra sasniegumu novērtēšana ir viens no svarīgiem instrumentiem personāla vadīšanā. Darbiniekiem novērtējums palīdz saskatīt savas darbības stiprās un vājās vietas un attiecīgi virzīt savu pašizglītību. Vadībai novērtējums palīdz novērtēt virzīšanos uz kopīgo mērķi un veikt ikdienas vadīšanu. Novērtēšanai jādod atbildes par darbinieku izaugsmes iespējām un karjeru, par algas paaugstināšanas iespējām, kā arī citiem stimulēšanas pasākumiem. Novērtēšanu palīdz realizēt organizācijas iekšējās kontroles un analīzes sistēma, tās sniedz novērtējumam nepieciešamo informāciju.

Svarīga nozīme ir darbinieku pašnovērtējumam, kurā cilvēks novērtē sevi, savu darbību, savu stāvokli, savu attieksmi pret citiem. Pašnovērtējums kā iekšējais kompass ļauj orientēties apkārtējā sociālajā vidē, saskaņot savas iekšējās prasības pret sevi ar ārējiem apstākļiem. No tā ir atkarīga cilvēka aktivitāte un tiekšanās pēc pašrealizācijas. Pašnovērtējums parasti ir pamats, veicot dažādas atestācijas. Vadītājam

jāmācās veikt objektīvu savas darbības analīzi un jāmāca to veikt arī citiem.

Cilvēka veiksmi darbā nosaka – prasmes un spējas, materiālie un garīgie resursi, darbības motīvi. Motīvi aptver visu cilvēka iekšējo un ārējo vajadzību kopumu, kas pamudina strādāt.

Motivēšana ir dinamisks process, kurā, lietojot psiholoģiskās, sociālās, ekonomiskās un tiesiskās metodes un līdzekļus, sekmē darbinieku un organizācijas mērķu sasniegšanu. Motivēšanā vadītājs strādā ar cilvēku, lai, izmantojot dažādas metodes, bez piespiešanas virzītu viņa izturēšanos vēlamajā virzienā. Vispārēju motivēšanas modeļi veido pieci cits citam sekojoši darbību bloki:

- vajadzību izzināšana;
- vajadzību apmierināšanas iespēju meklēšana;
- rīcības izvēle un rīcība, lai apmierinātu vajadzības;
- vajadzību apmierināšanas vērtējums;
- jaunu vajadzību meklēšana.

Mūsdienu vadības praksē tiek izmantoti dažādi motivēšanas modeļi, kuru pamatā ir vairākas motivēšanas teorijas.

Viena no pazīstamākajām ir Abrahama Maslova (*A.Maslow*) motivēšanas vajadzību teorija. A.Maslova teorija samērā plaši tiek izmantota praksē. Vadītājam, izmantojot šo motivēšanas teoriju, ir jāpēta un jāsaprot darbinieku vajadzības. Jāatceras, ka ar laiku vajadzības mainās. Savā darbībā vadītāji var izmantot ne tikai ekonomiskos stimulus. Tā kā šī teorija plaši pazīstama un par to ir daudz publikāciju, tai tuvāk nepievērsīsimies.

Līdzīga A.Maslova teorijai ir K.Alderfera (*K.Alderfer*) *ERG* (*existence, relatedness, growth*) teorija, kura piedāvā vajadzības hierarhiju tikai trijās pakāpēs – eksistences, piederības un izaugsmes vajadzības. *ERG* teorija pieļauj, ka vienlaikus var tikt motivētas vairāku pakāpju vajadzības.

Pēc F.Herzberga (*F.Herzberg*) teorijas visus faktoros, kas motivē cilvēka attieksmi pret darbu, var iedalīt divās grupās (skat. 1.tabulu):

- motivācijas faktoros (saistīti ar darba saturu);
- higiēnas faktoros (attiecas uz vidi).

Šīs teorijas pamatdoma – pietiek ar vienu motivētāju, lai cilvēks būtu apmierināts ar darbu, bet tajā pašā laikā viena higiēnas faktora iztrūkums rada darbiniekā diskomforta sajūtu un ietekmē viņa apmierinātību ar darbu kopumā. Darbinieku apmierinātībā būtiska nozīme ir darba procesam, taču ir jānodrošina arī normāla darba vide.

F.Hercberga motivācijas faktori

Motivatori	Higiēnas faktori
<i>Faktori, kas labvēlīgi ietekmē darbinieku apmierinājumu ar darbu</i>	<i>Faktori, kas novērš darbinieka neapmierinātību ar darbu</i>
1. Panākumi darbā.	1. Darba vietas saglabāšanas garantijas.
2. Panākumu atzīšana.	2. Sociālais statuss.
3. Pats darba process.	3. Organizācijas darbības politika.
4. Atbildības pakāpe.	4. Darba apstākļi.
5. Izaugsmes iespējas, karjera.	5. Tiešā priekšnieka attieksme.
6. Profesionālā izaugsme.	6. Personīgā dzīve.
	7. Attiecības starp darbiniekiem.
	8. Darba alga.
	9. Attiecības ar padotajiem.

D.Maklelanda un Dž.Atkinsona (*D.MacClelland, J.Atkinson*) "piederdes – vajadzību" teorija uzskata, ka cilvēks nepiedzīmst ar noteikti orientētām vajadzībām, bet iegūst un attīsta tās dzīves gaitā.

Ir trīs vajadzības:

- panākumi,
- sadarbība,
- vara.

Kāda no šīm vajadzībām var būt cilvēkam dominējoša, taču dominante var mainīties atkarībā no vecuma, zināšanām, rutīnas u.c. Motivācijas process ir atkarīgs no tā, kura no vajadzībām cilvēkam ir dominējoša (skat. 2.tabulu).

D.Maklelanda un Dž.Atkinsona "pieredzes – vajadzību"
motivācijas teorija

<i>Kategoriju raksturojums</i>	<i>Motivēšanas procesā nepieciešamais</i>
<p><i>"Panākumu cilvēks"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ vēlas sasniegt personisko "rekordu"; ▪ panākumus izvērtē, salīdzinot ar savu vai citu darbības rezultātiem; ▪ rūpējas par darba kvalitātes sasniegšanu un attiecīgu novērtēšanu; ▪ parasti nosaka posmu mērķus, novērtē progresu; ▪ risina problēmas un uzņemas atbildību; ▪ ciena saspringtu un grūtu darbu; ▪ vēlas norādījumus un darba plānus. 	<ul style="list-style-type: none"> * noteikt, kas viņam jādara, kāpēc, kad un kur; * izskaidrot, kādā veidā un kas novērtēs viņa darba rezultātus; * piedāvāt grūtu, bet konkrētu darba uzdevumu ar konkrētiem rādītājiem tā novērtēšanā; * saprast, ka viņš var strādāt patstāvīgi un tam nevajag sabiedrotos; * apbalvot, izsniedzot rakstisku darba rezultātu vērtējumu; * pieaicināt viņu plānu, projektu, to etapu izstrādāšanā; * apzināties, ka viņa mērķis ir gūt panākumus, pamatojoties uz kvalitatīvu darbu.
<p><i>"Saskarsmes cilvēks"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ izjūt nepieciešamību būt uzņemtam kolektīvā un iepatīties; ▪ koncentrējas uz savstarpējām attiecībām ar kolēģiem, vēlas savā kolektīvā uzņemt citus, vēlas iepazīt kolēģus, tuvināties tiem; ▪ jūt nepieciešamību pēc sadarbības, darba grupā un saskarsmē; ▪ pēc iespējas cenšas izvairīties no riska. 	<ul style="list-style-type: none"> * dot iespēju dibināt personīgas attiecības; * personīgi izteikt atzinību; * sekmēt iespēju sadarboties ar citiem kā garantiju viņa darba rezultātiem; * dot iespēju izjust sevi kā vienota kolektīva locekli; * izrādīt interesi par viņa ģimeni, māju, vaļasprieku.

"Varas cilvēks"	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ vēlas radoši un patstāvīgi veikt savu darbu; ▪ gatavs uz risku, var veikt darbu, ko citi uzskata par neiespējamu; ▪ spējīgs mainīties pats un mainīt apkārtējos; ▪ rūpējas par savu reputāciju, statusu; ▪ vēlas dot padomus un savām idejām gūt atsauksmi; ▪ spējīgs uztvert kopsakarības, lai sasniegtu mērķi. 	<ul style="list-style-type: none"> * ļaut uzdevumus veikt pēc viņa plāna, uzlikt atbildību un dot pilnvaras; * dot iespēju iegūt informāciju, sniegt priekšstatu par mērķi; * dot iespēju riskēt; * cienīt un novērtēt viņu citu klātbūtnē; * iesaistīt viņu uzdevumos, kuros nepieciešama politiska tālredzība un "savi" uzskati; * veidot vidi tā, lai viņš patstāvīgi reaģētu uz apkārtējo pieprasījumu, biežāk pārcelt uz citu darba jomu; * saprast, ka viņš ir labs ideju ģenerators, bet ne vadītājs ikdienas darbā.

Cilvēka rīcību var motivēt arī gaidas (cerības), ka izvēlētais uzvedības veids nodrošinās vajadzību apmierināšanu. Gaidu teorijas autori ir V.H.Vrūms, D.A.Nadlers, E.Laulers (*V.H.Vroom, D.A.Nadler, E.E.Lawler*). Cilvēka rīcību raksturo šāda faktoru virkne:

pūles → rezultāts → atalgojums → vērtība
(effort (E) → performance (P) → outcome (O) → valences (V)).

Ir trīs savstarpēji saistītas gaidas:

- pūles → rezultāts ($E \rightarrow P$) – gaidas, ka pūles nodrošinās attiecīgu rezultātu. Izskaidrojot matemātiski, šīs gaidas var svārstīties no 1 (gaidas, ka labs darbs dos augstu rezultātu) līdz 0 (cilvēks necer, ka pūles dos augstu rezultātu);
- rezultāts → atalgojums ($P \rightarrow O$) – gaidas, ka rezultātam atbilstošs būs arī atalgojums. Matemātiski arī šīs gaidas var vērtēt no 1 līdz 0;

- atalgojums \rightarrow vērtība (V) – gaidas, ka atalgojumam būs arī konkrētajam cilvēkam noteikta vērtība (dažādi cilvēki var dažādi novērtēt saņemto atalgojumu). Kvantitatīvi saistības var izteikt ar formulu:

$$\text{motivējums} = (E \rightarrow P)(P \rightarrow O)V.$$

No formulas redzam, ka motivējums var tuvuoties nullei, ja nav piepildīta kaut viena no trīs gaidām:

- cilvēks necer, ka pūles vainagosies ar rezultātiem $(E \rightarrow P) \rightarrow 0$;
- cilvēks necer, ka rezultātam atbilstošs būs arī atalgojums $(P \rightarrow O) \rightarrow 0$;
- atalgojumam dotajam cilvēkam nav nekādas vērtības $V \rightarrow 0$.

Turpretim visos gadījumos pretējas tendences $(E \rightarrow P) \rightarrow 1$, $(P \rightarrow O) \rightarrow 1$ un arī $V \rightarrow 1$ var novest pie spēcīga motivējuma.

Pielietojot gaidu motivēšanas teoriju praksē:

- atalgojums jāsaņemas ar vajadzībām;
- jo efektīvāks darbs, jo lielākam jābūt atalgojumam;
- vadītājam jāgaida no padotajiem augsts, bet reāls rezultāts.

Literatūrā var iepazīties arī ar citām motivēšanas teorijām.

Literatūras saraksts:

1. *Forands I.* Personālvadība. – Rīga: Turības mācību centrs, 1997.
2. *Praude V., Beļčikovs J.* Menedžments / Teorija un prakse. – Rīga: Vaidelote, 1996.
3. *Vīksna A.* Personāla vadība. – Rīga: Jumava, 1999.
4. *Vorončuka I.* Personāla vadība. – Rīga: LU, 1999.
5. *Zelmenis V.* Īss pedagoģijas kurss / Pedagoģiem pašizglītibai. – Rīga: Zvaigzne, 1991.

Sociālā darba supervīzijas loma, funkcijas un mērķis

Ievads un pašreizējā situācija

Profesijai ir nepieciešami trīs svarīgi elementi, lai sabiedrība patiešām to uztvertu kā profesiju. Šie izšķirošie elementi ir medicīnā, jurisprudencē un arī sociālajā darbā.

Pirmais elements ir krietns zināšanu daudzums, kas aptver gan teorētisko ievirzi, gan pamatīgu literatūras apjomu.

Otrs elements ir skaidri noteikts un formulēts ētikas kodekss, kam pakļauta šī profesija un kas nosaka atbildības robežas. Turklāt šo ētikas kodeksu var izmantot, lai noteiktu sankcijas pret profesionāli nelietpratīgu izturēšanos.

Trešais elements, kas vajadzīgs profesijas attīstībai, ir supervīzijas sistēma, lai varētu vadīt, atbalstīt un saukt pie atbildības atsevišķos šīs profesijas pārstāvjus.

Sociālais darbs kā profesija Latvijā radās deviņdesmito gadu sākumā. Tāpat kā citās valstīs vispirms tika nodibinātas skolas, lai īstenotu turpmāko profesionāļu izglītošanu, apmācību un attīstību. Latvijā šim nolūkam tika izveidota Sociālā darba un pedagogijas augstskola "Attīstība". Sociālā darba skolām jāuzsāk svarīgais izglītošanas darbs par ētikas koda jautājumiem, kā arī tām jāsniedz norādījumi un jāinformē studenti par zināšanām un iemaņām, kas veido kompetenci šajā profesijā. Detalizēti pārbaudot sociālā darba mācību programmu "Attīstība", tika konstatēts, ka šis uzdevums ir izpildīts. Turklāt deviņdesmito gadu vidū Latvijas valdība un pilsoņi sāka atzīt sociālā darbinieka profesijas lomas svarīgumu. Konkrēti, Labklājības ministrija sociālo darbu kā profesionāļu kategoriju iekļāva savā nacionālajā klasifikācijas sistēmā.

Divdesmit pirmā gadsimta sākumā Latvijā darbojas divi profesionālās attīstības elementi. Ir pienācis īstais brīdis, lai aplūkotu trešo profesionalitātes elementu – sociālā darba supervīzijas lomu, mērķi un funkcijas.

Supervīzija ir nepieciešama, lai efektīvi īstenotu sociālo darbu. Jau kopš sociālā darba pirmsākumiem profesionāli atzina, ka ir vajadzīga kompetenta supervīzija, lai nodotu tālāk šīs profesijas vērtības, praktisko pusi un metodes. Turklāt supervīziju izmanto, lai novērotu supervīzējamo

personu darbību. Neviens kompetents profesionālis neapšaubā supervizijas nepieciešamību. [1]

Viens no supervīzijas pamatmērķiem ir darbinieku attīstība un kompetences līmeņa paaugstināšana. Kompetence nozīmē izpratni, kā rezultātīvi un efektīvi izpildīt savu lomu un funkcijas. Skaidrs, ka kompetenci veicina cieša sadarbība ar supervīzoru, kas darbiniekiem māca, kā izpildīt savas profesionālās lomas. [2]

Kaut arī ir atšķirīgi viedokļi, kādas lomas supervīzoram vajadzētu izpildīt, ir kopēja vienošanās par sociālā darba supervīzijas definīciju. Viena no jēdzieniski vislabākajām definīcijām ir atrodama Mārgaretas Viljamsones (*Margaret Williamson*) grāmatā "Supervīzija – jauni modeļi un procesi". Viņa apgalvo:

"Supervīzija ir dinamisks process ar daudzām iespējām, kurš atveišķiem darbiniekiem, kas ir tieši atbildīgi par to, lai izpildītu daļu no aģentūras programmas plāniem, palīdz optimāli izmantot zināšanas un iemaņas, ieceļot citu darbinieku, kā arī uzlabot spējas, lai viņi spētu paveikt savu darbu efektīvāk un gūtu arvien lielāku gandarījumu par sevi un aģentūru." [3]

Šo dinamisko savstarpējo mijiedarbību var izmantot jebkuras sociālās aģentūras struktūrā ar jebkuriem apkalpojamajiem klientiem. Turklāt supervīziju var piemērot jebkurai teorijai vai praksei. [4]

Supervīzija ir domāta, lai sociālajiem darbiniekiem dotu iespēju veikt savus profesionālos pienākumus savstarpēji saskaņoti. Turklāt tas darbiniekiem ļauj, pastiprināti izmantojot savu profesionālo identitāti, uzlabot sociālā darba uzdevumu izpildi, tādējādi atvieglot sociālā darba praktisko pusi un paaugstinot tās līmeni vairākās jomās. Skaidrs, ka sociālā darba supervīzijas galvenais mērķis ir piedāvāt klientiem uzlabotus pakalpojumus, kas balstās uz sociālo darbinieku labāku darbu. [5, 6]

Ļaujot supervīzējamajiem darbiniekiem turpināt savu darba veikšanu, supervīzijas pamatā ir supervīzora un supervīzējamās personas regulāras tikšanās. Tomēr svarīgi ir atcerēties, ka tas ir dinamisks process, kur aktīvi piedalās supervīzējamais. Supervīziju tradicionāli uzskata par būtisku sociālā darba socializācijas daļu. [7, 8] No organizācijas perspektīvas raugoties, profesionāļiem ir izteikta tendence būt nodarbinātiem organizācijās un atrasties to supervīzijā. [9]

No organizatoriskās struktūras viedokļa supervīzija sastāv no profesijas, saimnieka aģentūras, tās personāla un klientiem. Supervīzora uzdevumi ietver profesionālo socializāciju, institūcijas realizēšanu (*institutional maintenance*), profesionālo izglītību un aģentūras pakalpojumu administrēšanu. [10]

Šajā darbā aplūkotā supervīzijas vēsture un modeļi galvenokārt ir balstīti uz sociālā darba pieredzi Amerikā. Es apzinos, ka amerikāņu modeļi ne vienmēr ir piemērojami citās valstīs, turklāt nebūt nevēlos apgalvot, ka amerikāņu modelis ir vienīgais veids, kā veicināt kompetentu supervīziju. Šajā rakstā piedāvātais materiāls, cerams, izraisīs diskusijas, domu formulēšanu un tāda sociālā darba supervīzijas modeļa izveidošanu, kurš būtu vienreizējs un no kultūras bāzes viedokļa piemērojams Latvijas apstākļiem. Tā kā sociālā darba profesionālā prakse attīstās un izplatās pa visu valsti, šis progress noteikti skars arī supervīzijas jomu. "Tikai pēdējo gadu laikā, pastiprinoties sociālā darba profesionālajai sagatavošanai, ticis atzīts (...) supervīzora specifiskais un specializētais uzdevums."¹¹

Eiropā ir apvienoti vairāki sociālā darba supervīzijas modeļi. Eiropas valstīs ir plaši attīstīta supervīzija, kas izveidojusies pēc saviem principiem. Pēdējo desmit gadu laikā dažas valstis ir aktīvi attīstījušas supervīzijas modeļus, kamēr citās tā praktiski nav pazīstama. Šobrīd nepastāv visā Eiropā pieņemta jēdzieniskā izpratne par supervīziju. Dažās valstīs tā ir stingri piesaistīta medicīnas modelim, kas attiecas galvenokārt uz studentiem. Dažās citās valstīs, piemēram, Vācijā un Lielbritānijā, ir lieliski attīstīti supervīzijas modeļi. Tostarp Krievijā, kur šī profesija vēl tikai veidojas, supervīziju un mācības nodrošina speciālisti no citām valstīm. [12] Lai paaugstinātu praktisko konkurenci Latvijā, vienlaikus paaugstinot organizāciju atbildību, jāattīsta sociālā darba supervīzija.

Supervīzijas vēsture

Sakārtota profesionālā sociālā darba pirmsākumi Lielbritānijā ir meklējami labdarības organizācijās deviņpadsmitajā gadsimtā. Šīs labdarības organizācijas ir mūsdienu sociālo aģentūru priekšgājējas. Supervīzija, kā to izprot Amerikā, arī sāka veidoties deviņpadsmitā gadsimta beigās. Dabiski, tas sākās ar labdarības organizācijām, kur iecirkņu aģenti saņēma samaksu, tas kļuva par sociālā darba prakses modeli. Šie aģenti, kas saņēma samaksu, aģentūrā tika uzraudzīti, tādējādi īstenojot daļu no mācību programmas. Pirmā autore, kas aplūkoja supervīziju kā parādību (tomēr ne ar šo nosaukumu), bija Zilfa Drū Smita (*Zilpha Drew Smith*). Viņa bija Bostonas apvienoto labdarības iestāžu arhivāre. 1885.gadā viņa vērsās Labdarības un labošanas iestāžu nacionālajā konferencē, aplūkodama brīvprātīgo viesu iesaistīšanos un organizatorisko shēmu, kāda vajadzīga tās īstenošanai. Viņas priekšlasījumā tika uzsvērts, ka jāattīsta supervīzijas pakalpojumi. Forma,

kādu ieguva supervīzija, sakņojās sociālajā vidē. No paša sākuma iecirkņa aģenta (supervīzora) uzdevums bija palīdzēt brīvprātīgajam viesim (darbiniekam) apgūt darbu, kā atrisināt klientu vajadzības, tajā pašā laikā izprotot aģentūras (organizācijas) prasības. Supervīzijas forma un struktūra ir palikusi samērā nemainīga no deviņpadsmitā gadsimta beigām līdz pat mūsdienām. Supervīzors bija atbildīgs par vairākām uzraugāmajām personām, visa supervīzija izpaudās kā periodiskas individuālas tikšanās. Kaut arī supervīzijas struktūra nav mainījies, tās saturiskā būtība gadu gaitā ir attīstījusies un pārveidojusies. Dažas no šīm izmaiņām sākumā bija koncentrētas uz indivīdu, bet vēlāk pārslēdzās uz grupu, iekļaudamas atbalstu un pilnvaras. Ap 1950.gadu supervīzija tikai ietverta visu Amerikas sociālo aģentūru darbā kā integrēta tā sastāvdaļa. Supervīzija tika uzskatīta par vienu no veidiem, ko aģentūra izmantoja, lai sasniegtu izvirzītos mērķus. Supervīziju uzskatīja par līdzekli, ar kura palīdzību aģentūra varēja pārliecināties, vai sociālais darbs ticis paveikts atbilstoši aģentūras vēlmēm. Uzdevums veiksmīgi īstenot supervīziju nebūt nebija no vieglākajiem. Skaidrs, ka efektīva personāla supervīzija sociālajām aģentūrām bija aktuāla tēma un dažkārt arī problēma. Divdesmitā gadsimta 50. un 60.gados Amerikā bija vajadzīgi krietni pūliņi, lai sociālā darba profesijai būtu labāks tēls un to vairāk atbalstītu. Vajadzēja daudz enerģijas, lai iedibinātu un uzturētu aģentūru darba standartus, kā arī organizētu un nodotu zināšanas un prasmi. Mehānisms, ar ko tika sasniegti šie mērķi sociālajās aģentūrās, bija supervīzija. Kā jau minēts šajā darbā, supervīzija ir viens no būtiskākajiem elementiem visā profesijas struktūrā. Divdesmitā gadsimta pēdējo gadu desmitu gaitā liela mēroga budžeta samazināšanas, organizāciju sašaurināšanas un sociālā darba aprūpes vadības priekšvakarā Amerikā mainījās skatījums uz supervīziju. Par galveno uzdevumu kļuva samērojamība ar budžeta efektivitāti. Supervīzija, bez šaubām, ietvēra sevī arī vadības funkcijas. Supervīzori sniedza ziņojumus aģentūru direktoriem par produktivitāti un kvalitātes kontroli. Neraugoties uz pārmaiņām kopš 1885.gada, kad parādījās Smitas pirmais profesionālais darbs par supervīziju, tā joprojām ir saglabājusi vadošo lomu, izglītojot, atbalstot un pieprasot atbildību no aģentūru supervīzējamajiem darbiniekiem. Mūsdienu supervīzoram ir sava atbildība, mantojums, filozofija, vērtību sistēma un zināšanas, ko viņš nodod nākamajai paaudzei, kuru pārstāv supervīzējamās personas.

Kopumā sociālā darba supervīzijas vēsture Amerikā liecina par spraigu saiti starp supervīzijas funkciju relatīvo nozīmīgumu. Daži dod priekšroku administratīvajiem pienākumiem. Citi iestājas par pastiprinātu koncentrēšanos uz mācībām, un vēl citi izsaka simpātijas atbalsta lomai.

Visas trīs lomas tiks aplūkotas nākamajā nodaļā. [13, 14, 15, 16, 17, 18, 19,]

Supervīzijas lomas

Pirmā loma, kuru aplūkosim tuvāk, ir **administratīvā**. Supervīzija ir būtisks aspekts organizāciju administrēšanā. Pastiprinoties prasībai pēc atbildības un kompetences visās sfērās, kur ir iespiedies sociālais darbs, sociālo darbinieku un citu tiešā servisa darbinieku supervizoram nākas sastapties ar nopietnu izaicinājumu. Tomēr daļu no problēmas veido fakts, ka līdz pat šim brīdim nav pielikti necik lieli pūliņi, lai palīdzētu supervizoram saprast visu individuālās atbildības un personāla novērtēšanas komplekso procesu.

Jau 1952.gadā Lūsila N.Ostina (*Lucille N.Austin*) savā klasiskajā darbā par supervīziju, ko sauca "Supervīzijas pamatprincipi", norādīja, ka sociālā darba supervizoriem arvien vairāk nākas uzņemties administratīvo atbildību. Kaut arī administratīvo atbildību jau ilgi uzskatīja par daļu no supervizora darba, tas tradicionāli netika pienācīgi noteikts, un šo aspektu arī pietiekami neiekļāva supervīzijā. Rodas jautājums, vai iemesls, kas aiz tā slēpjas, nav sociālo darbinieku reakcija pret organizatorisko kontroli. Vairumā gadījumu sociālā darba profesijā pieņem, ka labi sociālie darbinieki profesionālās izaugsmes rezultātā kļūst par labiem supervizoriem. [20] Ja, būdami tiešā servisa darbinieki, viņi ir cīnījušies pret organizācijas autoritātēm, tas var izskaidrot negribīgumu pilnībā attīstīt un izpildīt administratīvo lomu, kad viņi jau ir kļuvuši par supervizoriem. Daudzi tiešā servisa darbinieki uzskata, ka sociālā darba supervizors, kas veic administratīvas funkcijas, pārstāv diezgan birokrātisku modeli, kas turklāt ir pretrunā ar sociālā darba vērtībām.

Neraugoties uz to, organizāciju struktūra un realitāte nosaka, ka nepieciešams īstenot supervīzijas administratīvo lomu. Šodien vairumam sociālā darba veicēju visierstākā vadības forma ir supervīzija. [21] Frānsisa H.Šerca (*Frances H.Scherz*) savā rakstā ar nosaukumu "Supervīzijas jēdziens, kas balstīts uz definīciju, kas ir atbildība par darbu", apgalvo, ka abas galvenās sociālā darba supervīzijas sastāvdaļas, apmācība un vadība, ir administratīvas funkcijas. Viņa uzskata, ka pēc būtības supervīzija ir administratīvās vadības darbs. [22]

Zināmā mērā problēmu, kas attiecas uz supervizoriem un supervizējamajiem, novērtējot administratīvās supervīzijas nozīmi, veido fakts, ka vairums sociālo darbinieku nav izglītoti vadības jomā. Ņemot

vērā tipisko sociālo darbinieku karjeras augšupeju, var pieņemt, ka lielum lielā sociālā darba administratoru daļa nāk no klīniski apmācītiem praktiķiem, kam ir ļoti maz vai vispār trūkst izglītības administratīvajā sfērā. [23]

Ja turklāt administratīvās supervīzijas jēdziens nav ietverts skaidrā koncepcijā, tas rada apjukumu un problēmas tiešā darba personālam. Hejs un Roubotoms (*Hay and Rowbottom*) Anglijas vietējās pašvaldībās konstatēja, ja vadītāju atbildība ir neskaidra un izklaidēta, darbs var palikt nepadarīts vai slikti kontrolēts. [24]

Administratīvās supervīzijas problēmu turklāt sarežģīt ierobežotie ekonomiskie un aģentūru finansēšanas modeļi divdesmitā gadsimta beigās. Kaut gan administratīvā supervīzija ir neapšaubāms faktors visā sociālā darba profesijas vēsturē, tā netika nedz pienācīgi definēta, nedz arī kā nākas integrēta supervīzijas procesā. Tomēr izmaiņas organizatoriskajā struktūrā, darba slodzes palielināšanās un departamentu paplašināšanās radīja situāciju, lai administratīvā supervīzija nostātos organizācijas darba kontroles un atbildības sfēru priekšgalā. [25, 26]

Novērtēšana un pārraudzība, ko pieprasa no supervīzora, kļūst par daļu no aģentūras programmu plānošanas un darbības. Šī supervīzijas funkcija tieši ietekmē atbildību pret klientiem un sabiedrību, kas atbalsta sociālā servisa programmas. Šie aspekti ir radījuši paaugstinātas prasības pēc atbildības un novērtējamās kompetences visās sfērās, kur vien ir iespiedies sociālais darbs. Tādēļ tiešā servisa darbinieku supervīzors pieņem nopietnu izaicinājumu. [27] Viņam jāatrod samērīgs līdzsvars starp aģentūras atbildību un supervīzējamo personu interešu aizstāvēšanu. Visbeidzot, lai visu sarežģītu, sociālajiem darbiniekiem tagad supervīzija ir vienā līmenī ar vadītājiem, un supervīzija administratīvā procesa vadītāja lomā ir visnotaļ sarežģīts jēdziens. [28]

Loģiski, šai vietā derētu sniegt administratīvās supervīzijas definīciju. Piemērota administratīvās supervīzijas definīcija ir šāda.

Administratīvā funkcija pastāv tādēļ, ka aģentūrai jābūt atbildīgai par finansiālo un servisa pusi. Atbildība ir nepieciešama aģentūras ietvaros, pārvalžu un plašas sabiedrības priekšā. Supervīzoram ir vadītāja un hierarhijas dalībnieka funkcijas. Darbinieks ir atbildīgs supervīzora priekšā par saviem pienākumiem, un supervīzors ir atbildīgs nākamās personas priekšā, kas atrodas virs viņa ieņemamo amatu ķēdē. [29]

Supervīzors ir posms administrācijas ķēdē. Viņš(-a) ir administrators, kuram ir tiešs kontakts ar darbinieku. Būdam administrators, supervīzors

ir atbildīgs aģentūras vadības priekšā un izpilda dažas specifiskas vadītāja funkcijas. Uzdevumi, kādi supervizoram ir jāizpilda savā administratīvās supervīzijas kapacitātē, ietver šādas iezīmes: personāla pieņemšana un atlase; darbinieka iepazīstināšana ar darbu; darba plānošana; darba deleģēšana; darba pārraudzība, pārbaude un novērtēšana; darba koordinēšana; komunikācijas ar uzraugāmajām personām; aģentūras, klientu un uzraugāmo personu interešu aizstāvēšana; administratīvā bufera loma; izmaiņu iniciatora loma. Izpildot savus administratīvos pienākumus un funkcijas, supervizors organizē darba vietu, aģentūras iespējas un cilvēkresursus, lai sasniegtu aģentūras administratīvos mērķus saskaņā ar aģentūras politiku un procedūrām. [30]

Frānsisa H.Šerca 1958.gadā apgalvoja, ka supervizora darba būtība ir sociālās aģentūras administratīvā vadība. [31] Attiecībā uz šo punktu daži argumentēja, ka supervīzijas administratīvās funkcijas vajadzētu nodot atsevišķai vadības jomā izglītotu personu grupai. Šis pētījums neatbalsta tādu funkciju nodošanu. Tā vietā, lai atteiktos no atbildības, nepieciešams nostiprināt sociālo darbinieku administratīvās spējas.

“Ja vien sociālie darbinieki nevēlēties nodot administratīvās funkcijas uzņēmējdarbības un sabiedrības administratoriem, mums vajadzēs ātri ķerties pie izglītošanas un noteikt zināšanu līmeni. Izglītojot darbiniekus administrēšanas teorijā un vadības teorijā, kā arī par darba programmām un pašu servisu, mēs kā profesija varam pretendēt uz īpašu zināšanu līmeni, runājot par sociālo aģentūru administrēšanu.” [32]

Otrā loma, ko aplūkosim, ir **izglītojošā** loma. Izglītojošo supervīziju uzskata par vienu no supervizora pamatfunkcijām un galvenajiem atbildības aspektiem. Tā ir saistīta ar supervīzējamās personas apmācību, sniedzot informāciju, ko tai vajadzētu zināt, lai padarītu savu darbu, un palīdzību supervīzējamajai personai, apgūstot šīs prasmes. [33] Attiecībā uz izglītojošo lomu supervizors pašā supervīzijas attiecību sākumā sastopas ar diviem pamatjautājumiem par supervīzējamo: ko supervīzējamais jau zina? Kas uzraugāmajam vēl jāiemācās, lai paveiktu darbu atbilstoši viņa amata prasībām? Tas, kā supervizors ir novērtējis supervīzējamā izglītību, veido pamatu turpmākajiem mācību mērķiem un kvalitātes kontroles nodrošināšanai. [34]

Sociālā darba supervīzijas izglītojošajai lomai ir sena vēsture, un tā nebūt necieš no imidža problēmām, kā tas bija ar administratīvo supervīziju. Jau no paša sākuma supervīziju uzskatīja par palīgprocesu, kas daudzējādi līdzinājās sociālā darba attiecībām ar klientiem. Supervīzija

sāka nozīmēt godprātīgas rūpes par darbinieku attīstību. [35] 1936.gadā Virdžīnija P.Robinsone (*Virginia P.Robinson*) laida klajā grāmatu ar nosaukumu "Supervīzija sabiedriskajā patronāžas darbā". Šajā izsmeļošajā darbā Robinsone konstatē, ka "izglītības mērķis jebkurā profesijā ir ne tikai iemācīt speciālās zināšanas un iemaņas, kas nepieciešamas, lai tās pielietotu praktiski, bet tā dod arī ieguldījumu, lai personisku patību (..) pārveidotu profesionālajā patībā." [36] Vēlāk viņa apgalvo, ka supervīziju var definēt kā izglītojošu procesu, kur viena persona ar zināmu iemaņu un zināšanu bagāžu uzņemas atbildību par citas personas apmācību, kurai šī bagāža ir mazāka.

Autori ir aprakstījuši supervīziju kā gluži īpašu mācību situāciju. Supervīzijas mērķi sākotnēji un pēc būtības uzskata par didaktisku mērķi. [37, 38, 39, 40]

Personāla attīstība ir termins, ko parasti lieto saistībā ar aģentūras plāniem par personālu izraudzīšanos tās pakalpojumiem, un apmācību konkrētajai pozīcijai tradicionāli uzskata par darbinieku supervīzijas galveno mērķi. [41] Daži autori vairāk uzsver supervīzijas izglītojošo akcentu. Sonja Zonga (*Sonja Zonga*) rakstīja, ka "pastāvīga profesionālā attīstība ir obligāts standarts mūsdienu profesionālajiem darbiniekiem". [42] Vēlāk viņa norāda, ka supervīziju var uzskatīt par vienu no metodēm, kas nodod tālāk šādas profesionālās zināšanas, iemaņas un vērtības. [43]

Runājot no izglītības viedokļa, ieteicams, lai supervizors izmantotu mācību metodi, kas rezultātā dotu tādu pasniedzēja – studenta saiknes intensitāti, kura būtu paredzama jau pašā sākumā. Šī metode ļauj radīt ciešas attiecības starp supervizoru un supervizējamo personu. [44]

Supervizori diezgan nopietni izturas pret šo izglītojošo funkciju. Kāda supervizore pat savā rakstā atzīmējusi, ka viņai bijis grūti būt atklātai pret uzraugāmajiem, jo bijusi sajūta, ka viņai kā pasniedzējai jāzina viss. Ja viņa kā supervizore, kas koncentrējusies uz izglītošanu, pieļāva kļūdas, tas viņai sagādāja raizes un nemieru. [45] Šis priekšstats liecina par to, cik nopietnu jēgu supervizori piedēvē izglītojošajai funkcijai. Izglītojošo supervīziju reizēm dēvē arī par klīnisko supervīziju. Izglītojošā supervīzija ir saistīta ar tādu zināšanu, iemaņu un pieejas iemācīšanu, kas ir nepieciešamas, lai veiktu klīnisko sociālo darbu, analizējot darbinieka savstarpējo saikni ar klienta sistēmu. Sociālie darbinieki augstu vērtē klīnisko supervīziju. Tie, kam ir bijusi pieredze ar labi veiktu supervīziju, parasti vēlas to saņemt vairāk, jo tā piedāvā intelektuālu stimulu un īpašu vērību, ko nevar atļauties citas profesionālās attiecības. Izglītojošā supervīzija ir absolūti nepieciešama jaunajiem sociālajiem darbiniekiem, jo daudzi no viņiem ir samērā slikti sagatavoti, lai uzņemtos jaunā amata

pienākumus. Tomēr izglītojošā supervīzija atbalsta arī klīnisko izaugsmi un pieriedzēju sociālo darbinieku attīstību. Pēdējā gadījumā supervizori aicina pieriedzējušos darbiniekus izvērtēt savu praktisko darbību, apgūt jaunas ievirzes, atjaunot uzskatus, atteikties no sliktiem ieradumiem un radīt jaunu pieeju klientiem un problēmsituācijām. [46, 47, 48]

Izglītojošā supervīzija vislabāk ir īstenojama, rīkojot regulāras individuālās supervīzijas apspriedes. Šajās apspriedēs supervīzējamais darbinieks jāmudina apspriest problēmu scenārijus, procesa materiālus, praktiskajā darbā izdarītās piezīmes, audio un video ierakstus (atkarībā no konkrētā gadījuma). Supervizoriem vajadzētu sniegt uzraugāmajiem darbiniekiem informāciju, kas attiecas uz cilvēkiem, kurus apkalpo aģentūra, par pašu aģentūru, par procesu, kā aģentūra palīdz klientiem, par tipiskajām problēmām, ar kādām klienti vēršas aģentūrā, un par sociālā darbinieka lomu aģentūrā. [49]

Supervizoram ir vajadzīgas iemaņas, kas palīdz veidot attiecības, lai radītu savstarpējas uzticēšanās pilnu saikni ar uzraugāmajiem. Turklāt supervizori jāizglīto, kā pielietot konkrētas mācību tehnikas. [50]

Lai optimāli izmantotu izglītojošo supervīzijas aspektu, supervizoram jānodrošina atbilstošs materiāls un lasāmviela par problēmgadījumiem, atbalsts par mācītajām tēmām un par tēmām, kuras vēl jāapgūst, kā arī viņam jāiedrošina supervīzējamais darbinieks. Bez tam supervīzējamā persona jāapmāca, kā savas zināšanas pielietot jaunās situācijās un apstākļos. Lai mācītos, ir vajadzīgs atbalsts, un supervizora beidzamais uzdevums ir nostiprināt uzraugāmo personu motivāciju turpināt apgūt jaunas zināšanas savas profesionālās karjeras gaitā. [51]

Kopumā ņemot, mācību centrā ir supervizora zināšanas par konkrēto tēmu un spēja skaidri nodot tālāk idejas. Papildus tam supervizoriem jābūt starpniekiem starp tiem, kas mācās, un apgūstamo vielu. Supervizoriem jādemonstrē tās pašas iemaņas, ko viņi māca. [52] Visbeidzot, supervizora uzdevums izglītojošās supervīzijas jomā ir ne tikai mācīt, bet arī mācīties. [53]

Trešā un beidzamā loma, ko aplūkosim, ir **atbalsta** loma. Supervizors ir atbildīgs par to, lai palīdzētu uzraugāmajam darbiniekam pielāgoties stresam, kas saistīts ar darbu. Vajadzība pēc atbalsta sociālā darba supervīzijā tika atzīta jau sen. "Pastāvošajā profesionālajā literatūrā eksistē vispārēja vienošanās, ka supervīzijas nolūks galvenokārt būtu jāsaprot kā atbalsts uzraugāmajam". [54] Profesionālā apmācība lielā mērā ir saistīta ar zināšanu apguvi par to, kā tikt galā ar emocionālas dabas blakusproduktiem, kas rodas, aprūpējot klientus. Tādēļ supervizoriem

jāpasniedz ne tikai teorija, diagnoze un aprūpe, bet arī tas, kā uzraugāmajiem tikt galā ar sociālā darbinieka amata intrapsihiskajiem aspektiem. Šim nolūkam ir vajadzīga īpaša saikne starp supervizoru un supervizējamo, kas rodama atbalsta supervīzijā. [55]

Reimonds Fokss (*Raymond Fox*) 1989.gadā par supervīziju rakstīja, ka supervizējamajai personai vispirms vajadzētu no supervizora puses izjust interesi, empātiju, pieņemšanu, brīvību un atvērtību, kas viņam(-ai) savukārt jāizrāda pret klientiem, un ka supervīzija ir tikai un vienīgi attiecības ar palīdzības iezīmēm. [56]

Atbalstošā supervīzija palielina supervizējamās personas spēju celt savu pašapziņu. To iespējams panākt, kad supervizori liek uzraugāmajiem pārbaudīt savu viedokli un attieksmi, atklāt un rūpīgi izpētīt savus pamatpieņēmumus, kā arī atrast atbilstību starp sajūtām un izturēšanos. Atbalstošās supervīzijas mērķis ir attīstīt pašapziņu, lai pavērtu ceļu disciplinētam un skaidri vadītam darbam. [57]

Atbalsta loma veicina skolotāja – mācekļa attiecību modeļa veidošanos starp supervizoru un supervizējamo. Supervizoram kā skolotājam vajadzētu ne tikai sniegt zināšanas un iemaņas, bet arī ievest jauno darbinieku karjeras pasaulē, pieņemot saimnieka, sponsora lomu un izmantojot lomu modeli. Viens autors pat konstatē, ja supervizori vēlas pievērsties uzraugāmo attīstībai, jaunie profesionāļi varēs vairāk piedāvāt klientiem un profesijai. [58]

Acīmredzot paaugstināto interesi par atbalstošo supervīziju ir izraisījusi sociālā darba praktiskā puse, kas neizbēgami ir saistīta ar stresu, kā arī vajadzība samazināt stresu, kas negatīvi ietekmē darbinieka iespējas efektīvi palīdzēt. Turklāt atbalstošo supervīziju ilgi uzskatīja par faktoru, kas nosaka apmierinātību vai neapmierinātību ar darbu. [59, 60] 1994.gadā veiktais pētījums par atbalstošo supervīziju konstatēja, ka tā atstāj pozitīvu galveno un tiešo efektu uz supervizējamās personas apmierinātību ar darbu, turklāt, jo augstākā līmenī supervizējamais saņem emocionālo atbalstu no supervizora, jo vairāk sociālie darbinieki ir apmierināti ar darbu. [61] Kāds cits pētījums atbalstošo supervīziju identificēja ar supervīzijas pamatfunkciju. Kopumā respondenti ziņoja, ka supervizori snieguši lielu atbalstu. [62]

Kadušina (*Kadushin*) atbalstošās supervīzijas definīcijā ir ietvertas tādas darbības kā pārliecināšana, iedvesmošana, panākumu atzīšana, pārliecības izpaušana, kas balstās uz reāliem pamatiem, atzinīgs novērtējums un uzslavas, sajūtu “vēdināšana”, uzmanīga klausīšanās un piekrišana. [63]

Atbalstošā supervīzija nozīmē rūpes par jūsu darbiniekiem īpaši tajā brīdī, kad viņi ir zaudējuši ilūzijas, jūtas neapmierināti vai sarūgtināti. Supervizējamie darbinieki minēja, ka viena no supervīzijas labajām pusēm bija iespēja atklāti pārrunāt savas rūpes ar supervīzoru un ka iespēja kontaktēties ar supervīzoru šādā brīdī bija visai nozīmīga. [64] Acīmredzot uzraugāmie darbinieki savās darba vietās izjūt dažāda līmeņa stresu. Zināma ironija ir saistīta ar to, ka daļa no šī stresa var rasties pat attiecībās starp viņiem un supervīzoru. Supervīzijas attiecības veido intensīvu, intīmu, personisku situāciju, kurai ir ievērojams emocionālais lādiņš. Tā var sajaukties ar zināšanu nodošanu, ambivalenci, pretošanos un pat atspoguļot agrāk neatrisinātus attīstības konfliktus. (Papildus jautājumi, kas saistīti ar šo tēmu, tiks pārrunāti nākamajā nodaļā par supervīzijas problemātiku.)

Dabiski, ka papildu stresu supervizējamajai personai var izraisīt attiecības ar klientiem. Reizēm klientu bailes, dusmas, depresija, bēdas vai pat pašnāvnieciskās emocijas var "aplīpināt" darbinieku. Turklāt supervizējamo personu var negatīvi ietekmēt vispārējā sabiedrības attieksme pret sociālo darbu un tā nozīmi. Varbūt Latvijā tas ir saistīts ar vispārējo zināšanu trūkumu par šo profesiju un par tās atbildības sfērām un robežām.

Supervīzoram jāpiedevā atbalsts, bet vienlaikus jābūt realistiskam. Pārrunās ar supervizējamo personu reālistiski jākoncentrējas uz stresu sagādājošiem aspektiem sociālā darbinieka darbā, kā arī uz to, lai supervizējamais pieņemtu reālo situāciju – ka cilvēki nav pilnīgi. Supervīzors, kas sniedz atbalstu, arī zina, kad uzraugāmais jāuzslavē par labi padarītu darbu. Uzraudzītāja atzinība ir visnotaļ patīkama, un tā palīdz veidot ego, jo tā nāk no personas, ko aģentūra novērtē kā autoritāti. [65]

Galvenais vadošais princips, kas supervīzoram būtu jāievēro, nodarbojoties ar atbalstošo supervīziju, ir tās izšķirošā nozīme un ietekme, uzlabojot supervizējamās darbinieka veikumu. [66]

To visu apkopojot, Laurens Šalmens (*Lawrence Shulman*) savā grāmatā "Supervīzijas savstarpējā iedarbība" ārkārtīgi precīzi izteicās: "Man liekas, ka lielākā daļa darbinieku vēlas saņemt atbalstu no saviem supervīzoriem." [67] Tagad, kad esam detalizēti aprakstījuši visas trīs galvenās lomas, varam koncentrēties uz problēmām, kas ir saistītas ar supervīzora darba uzsākšanu vai veikšanu.

Ar supervīziju saistītās problēmas

Iepriekšējā nodaļā aprakstītās trīs supervīzoru lomas reizumis var atrasties savstarpējā pretrunā. Ir grūti vienlaikus būt pēc iespējas labākam aģentūras likumu vai principu īstenotājam (administratīvā loma) un arī emocionāli atbalstīt darbinieku jautājumos, kas saistīti ar darbu (atbalstītāja loma). No vienas puses, supervīzoram vispirms jānodrošina atbalsts darbiniekiem viņu profesionālajā attīstībā un tikai vēlāk jāveido atgriezeniskā saite, novērtējot darbinieka veikumu. Tas savukārt rada vismaz divus prasību kopumus, kas izvirzīti supervīzoriem. Tas var arī radīt divpusēju situāciju, kā arī uzticēšanās problēmas uzraugāmajai personai. Kā pierādījums tam kādā pētījumā tika konstatēts, ka supervīzoram izvirzītās prasības iezīmē dualitāti. Pētījumā tika aprakstīts, ka darbiniekiem drīzāk būtu vajadzīgs laiks un kontakta iespēja, kamēr vadībai var būt cits prasību kopums, kas pretendē uz supervīzora laika izlietošanu. [68]

Bez pretrunīgajām lomām supervīzoriem bieži nākas saskarties ar problēmu, ko literatūrā sauc par paralēlo procesu (*parallel process*). [69, 70, 71, 72, 73] Daudzi autori uzskata, ka paralēlais process ir raksturīgs supervīzijas attiecībām. Daži to definē kā neapzinātu atkārtotu "spēli" (*reenacting*) starp supervīzējamo un supervīzoru par tēmām un emocijām, kādas rodas attiecībās starp supervīzējamo un klientu.

Paralēlā procesa izmantošanai bija sena un plaša vēsture psihoterapeitu izglītošanā un supervīzijā. Tad paralēlais process sāka "iestaigāt takas" sociālā darba jomā. Pienācīgi izmantojot, tas var kļūt par efektīvu instrumentu, kā tikt laukā no terapeitiskā strupceļa un identificēt neapzinātus modeļus pārņemšanas / atpakaļpārņemšanas situācijās (*transference/ countertransference transactions*). [74]

Paralēlā procesa definīcijā ir iekļauta supervīzējamas personas atkārtota spēle supervīzijas sanāksmē, kas attēlo klienta izturēšanos sociālā darba intervijā. Pašam to neapzinoties, supervīzējamais darbinieks, mēģinot izprast klienta izturēšanos, identificē sevi ar šo personu un attēlo tās mīmiku supervīzijas sanāksmē. [75]

Turklāt daži autori norāda, ka vairāk jāpiestrādā, lai izpētītu šo paralēlo procesu, kur uzraugāmās personas supervīzijas apspriedē ļauj izpausties savām nepabeigtajām personiskajām / emocionālajām pārdomām. Veba (*Webb*) saka, ka "supervīzijas dinamika, izmantojot paralēlo procesu, ir daļēji atzīta (..) Tomēr centieni, kas tika pielikti, lai piešķirtu nozīmi dinamiskajam darba procesam pašu supervīzijas dalībnieku psihē, ir visnotaļ nepietiekami." [76]

Šī sfēra ir kļuvusi par problēmu gan supervizoriem, gan supervizējamajiem. Supervizoriem jāizprot un jālieto paralēlais process, lai veicinātu supervizējamo attīstību, īpaši attiecībā uz patības profesionālo izmantošanu. Tomēr vietā būtu daži brīdinājumi. Pirmkārt, supervizoram jāatzīst savas problēmas un arī supervizējamās personas problēmas. Supervīzija ir emocionāli uzlādēts palīdzības process, kurā supervizoram aktīvi jāpiedalās. Tomēr supervīzijai jābūt koncentrētai uz supervizējamā mācībām, nevis viņam veltīto psihoterapiju. Ichaki un Ichaki (*Itzhaky and Itzhaky*) savā 1996.gada rakstā žurnālam norādīja, ka supervīzija ir vienreizēja mācību situācija, kam piemīt emocionāls lādiņš un kas ir ārkārtīgi ieteicama kā terapeitiskā situācija. Tomēr viņi turpina ar domu, ka supervīzija nav tikai terapija. [77]

Papildu problēma ir tā, ka supervizoriem jāargājas pret reakcijām uz pārņemšanu (*transference reactions*). Ostina atzīmē, ka pārņemšana un atpakaļpārņemšana aizstāj sajūtas, kas rada pieķeršanās attiecības vai neuzticēšanos, vai dusmas, vai attiecību izirumu starp supervizējamo un supervizoru. Supervizoram jāatzīst reakcija uz pārņemšanu un jāsamazina tās ietekme atklātā sarunā supervīzijas apspriedes laikā. [78]

Papildu problēma, kas saistīta ar paralēlo procesu, kā arī ar nodošanas diskusijām, ir tāda, ka daži supervizējamie nonāk vecāku – bērnu attiecībās. Ichaki un Šterna (*Sztern*) norāda, ka paralēlie procesi supervīzijā notiek dabiski un tiem nebūt nav jābūt apzinātiem. Bīstamība, uzraugot jaunos darbiniekus, rodas, ja tie nonāk vecāku – bērnu attiecībās, spēlējami vecāka vai bērna lomu. [79] Visiem supervizoriem jāapzinās paralēlais process, jāizprot tas un jāņem vērā, ja tas kļūst svarīgs visā supervīzijā. Supervīzija visvairāk palīdz supervizējamajai personai un it īpaši klientam tad, ja supervizors apzinās pats savas reakcijas un labprāt atklāj pat savas kļūdas un “baltos laukumus”, kad tie viņam kļūst zināmi.

Vēl viens problēmu loks supervizoriem saistās ar uzraugāmās personas nevēlēšanos mainīties. Pretestība var rasties dažādās jomās: supervizējamais darbinieks nav izpratis ieteiktās pārmaiņas; bailes no zaudējuma; personiskais antagonisms; pašārvības trūkums; dalības vai piedalīšanās trūkums; spēku nelīdzsvarotība un nespēja saskatīt iemeslu, kādēļ jāmainās. Lai pieveiktu darbinieku pretestību, supervizoram jāapbruņojas ar takta izjūtu. Turklāt supervizoram jāveltī laiks, lai informētu savus darbiniekus un mēģinātu tos pozitīvi iesaistīt pūliņos kaut ko mainīt. Pretestību var novērst, kad supervizori brīvi aprunājas par pārmaiņām, kolīdz viņi ir pamanījuši, ka tās būs nepieciešamas. Pēdējais aspekts, runājot par darbinieku pretestību, – supervizoram vajadzētu piemist arī labai humora izjūtai. [80]

Citas problēmas, kas ir saistītas ar supervīziju, rodas no jutīguma pret kultūras vidi (*cultural sensitivity*) un no jautājumiem, kas saistīti ar dzimumu. Skaidrs, ka šobrīd maz uzmanības ticis veltīts starpkultūru jautājumiem sociālā darba supervīzijā. No tiem, kas ir jutušies apspiesti savas rases, šķiras, seksuālās orientācijas un citu apstākļu dēļ, kas atšķiras no vispārpieņemtās normas, var itin bieži sagaidīt, ka viņi neuzticēsies supervīzijai, juzdami tajā lielāku varu. [81] Pētījumi liecina, ka tad, ja supervizors un supervizējamais pieder dažādām rasēm, etniskajām grupām vai valodas un kultūras grupām, dažas no problēmām, kas saistītas ar šīm dažādajām grupām iepretim sabiedrībai kopumā, var traucēt supervīzijas attiecības. [82] Muhameds M.Hadž-Jahja (*Muhammad M.Haj-Yahia*) savā 1997.gada rakstā paskaidroja, ka sabiedrības grupām piemīt unikālas kultūras, ekonomiskās, reliģiskās un politiskās iezīmes, kas tās atšķir no dominējošās kultūras. Šīs atšķirīgās iezīmes paredz, ka jāattīsta īpašas zināšanas, kas attiecas uz šo kultūras vides kontekstu. Viņš uzskata, ka ir nepieciešama supervīzijas sistēma, kas ņem vērā supervizējamo vienreizējās personiskās, profesionālās un kultūras vides diktētās vajadzības. Supervizoram jāpiemīt iemaņām, kas ļauj jūtīgi reaģēt uz dažādu kultūru vērtībām. Varbūt pat supervizoriem jāiedvesmo supervizējamās personas atklāt savu kultūras izcelsmi un identitāti un nostiprināt tās. Visbeidzot supervizoram vajag identificēt uzraugāmā personiskās un kultūras vides izcelsmes aspektus, kas varētu kavēt mācības. [83]

Runājot par dzimumu atšķirībām un supervīziju, šajā jomā ir veikti tikai nedaudzī pētījumi. Kārltons E.Mansons (*Carlton E.Munson*) savā 1979. gada pētījumā, novērtējot supervizorus un supervizores, konstatēja, ka tad, ja vīriešiem ir supervizore, viņi to novērtē augstāk nekā supervizoru. Sievietes savukārt veic savus pienākumus diezgan labi neatkarīgi no supervizējamo dzimuma. [84] Dzimumu atšķirību jautājums supervīzijā būtu jāizpēta dziļāk, un tas var supervizoram radīt zināmas grūtības. Daži vīrieši atsakās pieņemt supervizori. Supervizore var uzraugāmajam vīrietim paplašināt mācību darbā gūtās zināšanas, liekot uzzināt vairāk par sievietes pieredzi. Raudzīties uz dzimumu atšķirībām starp šīm divām personām kā uz aspektu bez īpašas potenciālas nozīmes ir kļūda. Dažas uzraugāmās sievietes var izmantot dzimumu atšķirības, lai izdarītu pavedinošus gājienu, tādējādi labvēlīgāk noskaņojot supervizoru vīrieti. Daži supervizori vīrieši var slepus izmantot savu amata piešķirto varu, lai gūtu seksuālu baudījumu. Supervizorus un supervizoras supervizējamās personas var uztvert atšķirīgi pastāvīgo stereotipu dēļ. [85] Dzimums supervīzijā var spēlēt būtisku lomu.

Cita potenciālā problēma supervīzijā ir varas jautājums. Mācībām un šīs attiecības atbalstošajām komponentēm piemīt hierarhiska daba, kur personai, kam dota lielāka vara (uzraudzītājs), ir uzticēta mazāk ietekmīgā indivīda (uzraugāmais) labklājība. Supervizoriem jāpiesargās no savas varas izmantošanas, lai apmierinātu savas pašapliecināšanās vajadzības. Supervizors var nekorekti izmantot savu lomu, lai stiprinātu savu pārliecību par kompetenci, turēdams supervizējamos bezierunu pakļautībā. [86] Skaidri redzams, ka supervizējamie var justies ierobežoti, jo viņu supervizori ir piesavinājušies vairāk varas, nekā pienāktos. Supervizoram pieder autoritāte, ko ir piešķīrusi un sankcionējusi administrācija. Supervizors parasti spēlē zināmu lomu, kas attiecas uz supervizējamā pieņemšanu darbā vai atlaišanu. Supervizors var kontrolēt supervizējamā algas pielikumu un paaugstināšanu amatā. Supervizoram ir eksperta statuss, jo viņš, bez šaubām, zina vairāk par uzraugāmo. Turklāt supervizors gaida (ja ne pieprasa), lai supervīzijas attiecībās supervizējamais pēc iespējas vairāk par sevi atklātu. Šī spēku atšķirība starp uzraugāmo un supervizoru var būt viens no pretestības iemesliem no supervizējamā puses, par ko šajā darbā tika runāts iepriekš. Tā kā supervizoram piemīt vara pār supervizējamo, ētiskā atbildība pieprasa, lai supervizors šo varu īstenotu godīgi un korekti. [87]

Papildu problēma, kas saistīta ar supervīziju, ir stress vai "izdegšana" (*burn-out*). Augstie altruistiskie ideāli un motīvi jaunos supervizējamos darbiniekus bieži vien atstāj nesagatavotus praktiskajam sociālajam darbam. Viņi var zaudēt ilūzijas, cerības vai motivāciju darbā. Tas beidzas ar to, ko darbinieki sauc par "izdegšanu". Darbinieki reizēm uzsāk lietot aizsardzības mehānismu, kas izpaužas kā noliegums pret darbu. Viņi nevēlas ne redzēt, ne dzirdēt, ne saprast neko, kas saistīts ar apvainojumu (*abuse*) vai risku, jo tas viņiem ir personiski nepieņemami vai arī viņu emocionālās rezerves vienkārši vairs neko neņem pretī. [88] Supervizējamie var izvairīties no nevajadzīgas "izdegšanas", ja viņiem palīdz nospraust reālistiskus mērķus un piedāvā pārrunāt savas rūpes ar supervizoru. Supervizoriem jāapzinās, ka sociālā darba prakse ir saistīta ar pārmērīgu stresu. [89]

Beigu beigās, supervizoriem arī pašiem nākas saskarties ar stresu. Iespējams, kā agrākajiem ierindas darbiniekiem viņiem vajadzēs pierast pie pārejas uz jauno supervizora lomu. Arī jaunajā pozīcijā viņiem būs jāsasaskaras ar smagu darba spiedienu. Viņiem var likties, ka strādā smagāk nekā jebkad. Supervizori tagad ir atbildīgi par sava darba rezultātiem un par supervizējamo darbinieku veikumu. Turklāt papildu stresu var izraisīt vajadzība izpatikt gan vadībai, gan ierindas darbiniekiem, tajā pašā laikā

nevienai pusei nenovērtējot viņu pūliņus. Reizēm stress rodas no tā, ka nav skaidri definēti supervizora pienākumi, atbildība, autoritāte un uzdevumi. Problēmas ir skaidri redzamas, un supervizoram jāpievērš uzmanību savam stresa līmenim, lai novērstu "supervizora izdegšanu".

Papildu problēmu loks supervīzijā ir saistīts ar darbinieku novērtēšanu. Virdžīnija P. Robinsone (*Virginia P. Robinson*) 1936. gadā šo problēmu lieliski definēja, rakstūdamā: "Uzdevums novērtēt (..) darbiniekus, vadoties no viņu individuālā progresa un attiecībā pret aģentūras darba standartiem (..) ir supervizora vissmagākā atbildība visā viņa darbā." [90]

Neskatoties uz to, darbinieka veikuma novērtēšana ir supervīzijas neatņemama sastāvdaļa. Visās sociālā darba supervīzijas formās ir ietverts darbinieka kompetences un sasniegumu novērtējums, ko veic supervizors. [91] Novērtējums balstās uz mācīšanās kritērijiem un veikuma normām dažādos attīstības līmeņos. Acīmredzot supervizora atbildība par ierobežojumu noteikšanu saistās ar daudziem grūtiem aspektiem. Negatīvs novērtējums, pat ja tas atbilst realitātei, ir saistīts ar problēmām. Varas un/vai atkarības (paralēlais process) problēmas novērtēšanā var iznākt priekšplānā. Novērtējot darbinieku, aizvien rodas zināms daudzums bažu un pat dusmu, kas tiek vērstas pret supervizoru. Viena no metodēm, kā atrisināt šīs grūtības – supervizoram jau no paša sākuma jābūt skaidrībā par darbinieka novērtēšanas principiem, tipu un biežumu. Šajā sfērā ļoti noderīgas ir arī iemaņas skaidri izteikties. Novērtēšana var modināt spēcīgas negatīvas izjūtas, un daudzi supervizori jūtas diezgan neērti, kad viņiem jāveic novērtēšana. Tomēr savu darbinieku novērtēšana pieder pie supervizora funkcijām. Skaidri noteiktas novērtēšanas satura jomas un rakstītu materiālu vai dokumentu izmantošana palīdz uzraugamajos samazināt bažas un pretestību.

Vēl viena problēma supervīzijas lauciņā ir nepieciešamība apmācīt supervizorus. Ieviešot mācību modeli un sagatavojot jaunus supervizorus, tiktu paaugstināta organizācijas darba efektivitāte un lietderīgums. Supervizora apmācība ir (vai vismaz tai vajadzētu būt) svarīgs pasākums, kam nepieciešams piešķirt ievērojamus aģentūras resursus. Profesionāļi bieži vien ieņem supervizora lomu, ieguvuši tikai nelielu vai praktiski nekādu formālo izglītību par to, kā konceptualizēt supervīzijas procesu. Viens no šīs problēmas risinājumiem ir nodrošināt apmācību darba laikā un/vai tālākizglītošanās kursus. Tālākizglītošanās kursi un apmācība darba vietā ir visefektīvākie līdzekļi, kā sagatavot supervizorus viņu jauno uzdevumu veikšanai. [92, 93, 94, 95, 96]

Pēdējā problēma, kas saistīta ar supervīziju, ir pienācīgu pētījumu trūkums par supervīziju un tās ietekmi. "Pētījumu par supervīzijas sekām ir pārāk maz, un terapeitu vidū tādēļ valda atbilstošs skepticisms, ņemot vērā faktu materiāla trūkumu." [97] Jau veiktie pētījumi ir devuši gatavas atziņas, piemēram, sociālā darba supervīzija var atstāt mērenu iespaidu uz aģentūras pakalpojumu kvalitāti; [98] sociālā darba supervīzori un administratori stāsta par lielāku apmierinātību ar savu darbu [99] vai vairums supervīzējamo sociālo darbinieku bija apmierināti ar supervīziju. [100] Daudzi autori žēlojas, ka trūkst publicētu, uzticamu un aktuālu materiālu par apmierinātību ar supervīziju. Skaidri redzams, ka apmācība un mācīšanās supervīzijas procesā ir pētītas pārāk maz. [101, 102] Šī darba pēdējā nodaļā pievērsīsimies īpašībām, kādas vajadzīgas labam supervīzoram.

Labam supervīzoram vajadzīgās īpašības

Turpmākie komentāri nav domāti kā izsmēlošs saraksts, kam vajadzētu nodrošināt veiksmīgu supervīziju, tie tikai izceļ dažas iezīmes, kas raksturīgas kvalitatīvai uzraudzībai.

Sākumā supervīzoram ir visai svarīgi izstrādāt līgumu ar saviem uzraugāmajiem. Efektīgā līgumā par supervīziju ir noteikta supervīzijas sanāksmju vieta un laiks, biežums un ilgums. Tajā arī ir aprakstītas tiesības un pienākumi par darba kārtības sastādīšanu, kā arī savstarpējie priekšstati par konfidencialitāti. Līguma pašā sākumā vajadzētu aprakstīt periodisko pārbaudi un novērtēšanas mehānismu. Vislabāk to sagatavot rakstiski. Pēc būtības līgums veido karkasu supervīzijas sanāksmēm un definē uzdevumu ar specifisku terminu palīdzību. [103,104]

Arī supervīzijas stilam ir svarīga loma, lai supervīzija būtu veiksmīga. Skaidrs, ka supervīzoriem praksē piemīt dažādi supervīzijas stili. Viens stils, kas iegūst arvien lielāku popularitāti, ir stingrā pieeja. Uz stingrību vērsta supervīzija var palīdzēt darbiniekiem nostāties aktīvākā pozīcijā, kad klienti nesaņem pamatpakalpojumus. Reizēm, izmantojot šo modeli, supervīzori var kļūt par starpniekiem, lai atrisinātu konfliktus starp darbiniekiem un aģentūru. [105, 106]

Vēl viens veiksmīgas supervīzijas aspekts ir supervīzijas grupu sanāksmju rīkošana. Parasti iemesls, kāpēc izvēlas supervīzēt grupu, ir vienkāršs – jo tas ir vienīgais paņēmiens, kā pārliecināties, ka ikviens saņem nepieciešamo supervīziju. Popularitāti ir ieguvis grupu supervīzijas modelis, ko sauc par līdzinieku grupas supervīziju (*peer group*

supervision). Par līdzinieku grupas supervīziju sauc procesu, kad profesionāļu grupa regulāri tiek, lai analizētu problēmas un pieejas to atrisināšanai. Dalībnieki dalās speciālajās zināšanās un uzņemas atbildību par savu attīstību. Līdzinieku grupas dalībnieki tiek uzskatīti par līdzcēlīgiem, jo grupu parasti nevada vadītājs. Šī modeļa rezultāti liecina par to, ka supervīzijai ir mazāk riskanto momentu, tajā pašā laikā tas piedāvā iespējas attīstīt visaptverošas iemaņas. Līdzinieku grupas supervīzija parasti patiek aģentūru administratoriem, jo tā samazina supervīzijas izmaksas. [107, 108] Kolīdz Latvijā būs attīstījies sākotnējais supervīzijas modelis, derētu izpētīt līdzinieku grupu supervīziju, jo šis modelis tiecas izplesties ārpus aģentūras ietvariem, kas sākumā bija tā pamatā.

Labam supervīzoram piemīt arī spēja izveidot uzticēšanos supervīzijas procesā. Pozitīvas, uzticēšanās pilnas attiecības starp supervīzoriem un supervīzējamajiem ir ļoti svarīgas. Skaidrs, ka abpusējība un uzticēšanās sasaista kopā supervīziju. Supervīzijas slēptā nozīme ir attiecības, tādēļ ir svarīgi, lai šīs attiecības izveidotos, balstoties uz uzticēšanos starp visām iesaistītajām pusēm. [109]

Starp dažām fundamentālajām laba supervīzora iezīmēm ir šādas īpašības: kompetence darbā un spēja izteikt savas zināšanas; taktiskums pret to, kas mācās; neuzbāzīga atbildība par savu apmācības metodi un atbildība par procesu kopumā. [110] Turklāt starp supervīzoru un supervīzējamo jābūt abpusējām attiecībām. Ar abpusējām attiecībām tiek domāta situācija, kad supervīzors izturas pret darbinieku kā pret neatkarīgu supervīzijas dalībnieku. Tam pamatā ir pieņēmums, ka gadījumā, ja supervīzors darbiniekus uztver kā partnerus un cilvēkus, kam piemīt pašiem savas stiprās puses un potenciāls, tiek paaugstināta konkurences motivējošā komponente. [111]

Tā apgalvoja Roberts Teibijs (*Robert Taijbi*), kad viņš aprakstīja labu supervīzoru. Viņš teica:

“To arī supervīzori dara. Tāpat kā vecāki viņi atstāj mūsos savas pēdas. Viņi parāda mums, kā rīkoties vai nerīkoties, izmantojot klīniskās metodes. Viņi māca, kā palīdzēt citiem ar humānākiem paņēmieniem. Un, kad mēs kļūstam par supervīzoriem, mūsu metodes un iemaņas atspoguļo kopsavilkumu, ko esam saņēmuši no saviem supervīzoriem; viņi paliek mūsu darbā (..) labākie no viņiem mūs vada un pavada ikdienas darbā.” [112]

Labā supervīzija ietver sevī dažus pamatelementus. Supervīzijas pamatā jābūt labi izstrādātam līgumam. Supervīzoram jāatzīst, ka viņš(-a)

ne tikai pārrauga supervizējamo problēmgadījumus, bet arī pašu supervizējamo, un jāsaprot, ka šīs attiecības būtībā ir terapeitiska savienība. Supervizoram jāpalīdz uzraugāmajam attīstīt pašam(-ai) savu stilu. Supervizējamajam jābūt spējīgam paļauties uz supervizoru un izmantot viņa(-s) atbalstu krīzes situācijā, kad tas nepieciešams. Turklāt supervizoram arī emocionāli jāatbalsta uzraugāmais. [113] Kārļtons E.Mansons "Klīniskā sociālā darba supervīzijas" 1993.gada izdevumā ietvēra sarakstu, ko dara labi supervizori. Pirmkārt, tā ir lasīšana. Supervizoriem jāseko profesionālajai literatūrai. Otrkārt, tā ir rakstīšana. Supervizori ik dienas sagatavo pārskatus, atļaujas un priekšlikumus, kā arī sastāda rakstus prezentācijām un publicēšanai. Treškārt, tā ir vērošana. Supervizoriem jābūt lieliskiem novērotājiem. Viņiem pastāvīgi jāseko savu supervizējamo veikumam. Ceturtkārt, tā ir runāšana. Lielākā daļa no supervizoru ikdienas darba tiek paveikta ar sarunas palīdzību. Un visbeidzot, piektkārt, tā ir klausīšanās. Supervizoriem jābūt labiem klausītājiem, bet viņiem jāspēj izšķirties par rīcību pēc tā, ko viņi ir dzirdējuši. [114] Neapšaubāmi, labs supervizors pastāvīgi turpina mācīties. [115]

Nobeigumā es vēlos izteikt cerību, ka šis raksts, kur tika aplūkota sociālā darba supervīzijas loma, būtība un mērķis, iedvesīs cerības un norādīs mērķi sociālā darba supervīzijas attīstībai Latvijā. Jāatceras, ka supervizori spēj atstāt lielu iespaidu uz uzraugāmajiem, palīdzot tiem orientēties teorijā, veidojot vērtību perspektīvu, formulējot klīniskos uzdevumus un arī izturēšanos gan personiskajā, gan praktiskajā ziņā. Ar mācību tandēma palīdzību, kas izveidojas supervīzijas attiecībās, uzraugāmais darbinieks apgūst prakses kontekstu, kas beigās noved pie pienācīgas un atbildīgas darba izpildes. [116]

Latvijas sociālajiem darbiniekiem tagad ir pavēries darba lauks, kā izveidot profesionālu un kultūras videi atbilstošu supervīzijas modeli sociālajam darbam Latvijā.

Atsauces:

1. *Frederic G.Reamer*. Liability Issues in social Work Supervision // Social Work, September 1989, p. 447.
2. *Edna Guttman*, *Zvi Eisikovits*, *Anthony N. Maliccio*. Enriching Social Work Supervision From the Competence Perspective // Journal of Social Work Education No. 3, Fall 1988, p. 279.

3. *Margaret Williamson*. Supervision – New Patterns and Processes. – New York: Association Press, 1961.
4. *Carlton E. Munson*. Clinical Social Work Supervision, 2nd ed. – New York: The Haworth Press, 1993, p. 11.
5. *Louis Lowy*. Social Work Supervision: From Models Toward Theory // Journal of Education for Social Work. Vol. 19, No. 2, Spring 1983, p.56.
6. *Kenneth W. Watson*. Differential Supervision // Social Work, November 1973, p. 80.
7. *Allan Brown, Iain Bourne*. The Social Work Supervisor. – Buckingham, England: Open University Press, 1996, p.9.
8. *Guutman*, p. 279.
9. *Alfred Kadushin*. Supervision in Social Work, 3rd ed. – New York: Columbia University Press, 1992, p.473.
10. *Daniel Harkness, Harriet Hensley*. Changing the Focus of social Work Supervision: Effects on Client Satisfaction and Generalized Contentment // Social Work. Vol. 36, No. 6, Nov 1991, p. 506.
11. *Pricilla H. Young*. The Student and Supervizor in Social Work Education. – London: Routledge and Kegan Paul, 1967, p. 12.
12. *Jennie McNamara*. Trends and Developments in Supervision in Europe. In Taking Supervision Forward. Barbara Lawton and Colin Feltham (Eds.) – London: Sage Publications, 2000, pp.199–200.
13. *Zilpha D. Smith*. Volunteer Visiting: The Organization Necessary to make it Effective. In Proceedings of the National Association of Charities and Corrections. – Washington: D.C., 1885, p. 70.
14. *Sidney S. Eisenberg*. Supervision in the Changing Field of Social Work. – Philadelphia: Jewish Family Service, 1956, pp. 1-29.
15. *Watson*, 1973, p. 80.
16. *Freda Brashears*. Supervision as a Social Work Practice: A Reconceptualization // Social Work. Vol. 40, No. 5, Sept. 1995, pp. 693-694.
17. *Munson*, 1993, pp. 47 and 78.
18. *Daniel Harkness, John Poertner*. Research and Social Work Supervision: A Conceptual Review // Social Work, March, 1989, pp. 115-116.
19. *Kadushin*, 1992, pp. 1-18.
20. *Herbert H. Aptekar*. The Significance of Dependence and Independence in Supervision // Social Casework. Vol. 35, No. 6, June 1954, p. 238.

21. *Malcolm Payne*. Personal Supervision in Social Work in Performance Review and Quality in Social Care. Anne Connor and Stewart Black (Eds.). – London: Jessica Kingsley publishers, 1994, p. 43.
22. *Frances H.Scherz*. A Concept of Supervision Based on Definitions of Job Responsibility // Social Casework. October 1958, p. 435.
23. *Raymond Monsour Scurfield*. Clinical to Administrator: difficult role transition? // Social Work. November 1981, p. 495.
24. *Anthea Hey, Ralph Rowbottom*. Task and Supervision in Area Social Work // The British Journal of Social Work, Vol. 1, No. 4, 1971, p.447.
25. *Sidney J.Berkowitz*. The administrative Process in Casework Supervision // Social Casework. Vol. 33, No. 10, December 1952, p. 419.
26. *Janet Gadsby Waters*. The Supervision of Child Protection Work. – Aldershot, England: Avebury Ashgate Publishing Limited, 1992, p. 6.
27. *William D.Eldridge*. Coping with Accountability: Guidelines for Supervision // Social Casework. October 1982, pp. 489-490.
28. *Richard A.Dublin*. Supervision and Leadership Styles // Social Casework. December 1989, p. 617.
29. *Archie Hanlan*. Changing Functions and Structures. In Issues in Human Services. William E.Henry and Nevitt Sanford, eds. – Washington: Jossey-Bass Inc., Publishers, 1972, p. 42.
30. *Kadushin*, 1992, pp. 46 and 47.
31. *Scherz*, 1959, p.440.
32. *Hanlan*, 1972, p. 50.
33. *Kadushin*, 1992, p. 135.
34. *Robert Taibbi*. Clinical Supervision. – Milwaukee, Wisconsin: Families International, inc., 1995, p. 25.
35. *Eisenberg*, 1956, p.p. 11 and 22.
36. *Virginia P.Robinson*. Supervision in Social Case Work. – Chapel Hill, North Carolina: The University of North Carolina Press, 1936, pp. 3 and 53.
37. *Elizabeth R.Zetzel*. The Dynamic Basis of Supervision // Social Casework. April 1952, p. 143.
38. *Lowy*, 1983, pp. 55-56.
39. *Williamson*, 1961, p. 20.
40. *Waters*, 1992, pp. 6-7.
41. *Williamson*, 1961, p. 29.
42. *Sonja Zorga*. Supervision Process Soon as a Process of Experiential Learning // The Clinical Supervisor. Vol. 16, No. 1, 1997, p. 145.
43. *Ibid.*

44. *Lucille N. Austin*. Basic Principles of Supervision // Social Casework. Vol. 33, No. 10, December 1952, p. 411.
45. *Claire Allphin*. Perplexing or Distressing Episodes in Supervision: How They Can Help in the Teaching and Learning of Psychotherapy // Clinical Social Work Journal. Vol. 15, No. 3, Fall 1987, pp. 236-237.
46. *Kadushin*, 1992, p. 135.
47. *Judith W. Ross*. Clinical Supervision: Key to Effective Social Work // Health and Social Work. Vol. 17, No. 2, May 1992, pp. 83-84.
48. *Lawrence Shulman*. International Supervision. – Washington, D.C.: NASW Press, 1993, pp. 199-200.
49. *Kadushin*, 1992, p. 142.
50. *Michael Raschick, Donald E. Maypole, Priscilla A. Day*. Improving Field Education Through Kolb Learning Theory // Journal of Social Work Education. Vol. 34, No. 1, Winter 1998, p. 37.
51. *Lowy*, 1983, p. 59.
52. *Shulman*, 1993, pp. 201-202.
53. *Eisenberg*, 1956, p. 74.
54. *Haya Itzhaky, Tova Itzaky*. The Therapy-Supervision Dialectic // Clinical Social Work Journal. Vol. 24, No. 1, Spring 1996, p. 77.
55. *Jennie Sage Norman*. Supervision: The Affective Process // Social Casework. June 1987, p. 374.
56. *Raymond Fox*. Relationship: The Cornerstone of Clinical Supervision // Social Casework. March 1989, p. 146.
57. *Ibid.*, p. 148.
58. *Robert Taibbi*. Supervisors as Mentors // Social Work. May – June 1983, pp. 237-238.
59. *Waters*, 1992, p. 7.
60. *Mary Elizabeth Rautkis, Gary F. Koeske*. Maintaining Social Work Morale: When Supportive Supervision Is Not Enough // Administration in Social Work. Vol. 18, No. 1, 1994, p. 40.
61. *Ibid.*, p. 54.
62. *Kadushin*, 1992, p. 231.
63. *Ibid.*, p. 229.
64. *Carolyn Knight*. A Study of MSW and BSW Students' Perceptions of Their Field Instructors // Journal of Social Work Education. Vol. 32, Fall 1996, pp. 399 and 406.
65. *Kadushin*, 1992, pp. 239-271.
66. *Austin*, 1952, p. 415.
67. *Shulman*, 1993, p. 123.

68. *Brett Drake, James Washeck*. A Competency-Based Method for Providing Worker Feedback to CPS Supervisors // Administration in Social Work. Vol. 22, No. 3, 1998, p.73.
69. *Allphin*, 1987, pp. 237-241.
70. *Carol Ganzer, Eric D.Ornstein*. Beyond Parallel Process: Relational Perspectives on Field Instruction // Clinical Social Work Journal. Vol. 27, No. 3, Fall 1999, pp. 231-235.
71. *Haya Itzaky, Leah Sztern*. The Take Over of Parent-Child Dynamics in a Supervisory Relationship: Identifying the role Transformation // Clinical Social Work Journal. Vol. 27, No. 3, Fall 1999, pp. 248-249 and 256.
72. *Angela Webb*. What Makes it Difficult for the Supervisee to Speak? in Taking Supervision Forward. Barbara Lawton and Colin Feltham, eds. – London: Publications, 2000, p. 69.
73. *Austin*, 1952, p. 418.
74. *Ganzer, Ornstein*, 1999, pp.232-233.
75. *Kadushin*, 1992, pp. 217-219.
76. *Webb*, 2000, p. 69.
77. *Itzaky, Itzaky*, 1996, pp. 77-78.
78. *Austin*, 1952, 418.
79. *Itzaky, Sztern*, 1999, p. 249.
80. *Robert W.Weinback*. Implementing Change: Insights and Strategies for the Supervisor // Social Work. May-June 1994, pp.283-285.
81. *Tamara L.Kaiser*. Supervisory Relationships. – Pacific Grove, California: Brooks/Cole Publishing Company, 1997, p. 55.
82. *Ruth G.McRoy, Edith M.Freedman, Saaadye L.Logan, Betty Blackmon*. Crosscultural Field Supervision: Implications for Social Work Education // Journal of Social Work Education. No. 1, Winter 1986, pp. 50-51.
83. *Muhammad M.Haj-Yahia*. Culturally Sensitive Supervision of Arab Social Work Students in Western Universities // Social Work. Vol. 42, No. 2, March 1997, pp. 166-167 and 172.
84. *Carlton E.Munson*. Evaluation of Male and Female Supervisors // Social Work. March 1979, pp. 104 and 108-109.
85. *Kadushin*, 1992, pp. 315-320.
86. *Cathy Jacobs*. Violations of the Supervisory Relationship: An Ethical and Educational Blind Spot // Social Work. Vol. 36, No. 2, March 1991, p. 130.
87. *Charles S.Levy*. The Ethics of Supervision // Social Work. March 1973, pp. 15-18.
88. *Waters*, 1992, p. 39.

89. *Roselle Kurland, Robert Salmon*. When Problems Seem Overwhelming: Emphases in Teaching, Supervision and Consultation // *Social Work*. Vol. 37, No. 3, May 1992, pp. 241 and 244.
90. *Robinson*, 1936, p. 110.
91. *Payne*, 1994, p. 43.
92. *Judith H. Halset, Carole Sue Aslani*. Training Supervisors in Michigan // *Public Welfare*. Fall 1993, p. 40.
93. *Allen Brown, Iain Bourne*, 1996, p. 30.
94. *Jill R. Gardner*. Supervision of Trainers: Tending the Professional Self // *Clinical Social Work Journal*. Vol. 23, No. 3, Fall 1996, p. 271.
95. *Raymond Monsour Scurfield*, 1981, p. 499.
96. *Joseph A. Walsh*. From Clinician to Supervisor: Essential Ingredients for Training // *Families in Society*. February 1990, p. 83.
97. *Tom Ricketts, Gill Donohoe*. Clinical Supervision in Cognitive Behavioral Psychotherapy // in *Taking Supervision Forward*. Barbara Lowton, Colin Feltham eds. – London: Sage Publications, 2000, p. 138.
98. *Daniel Harkness, Harriet Hensley*, 1991, p. 511.
99. *John E. Poulin*. Job Satisfaction of Social Work Supervisors and Administrators // *Administration in Social Work*. Vol. 19, No. 4, 1995, p.45.
100. *Anne L. Strozier, Timothy Barnett-Queen, Carol K. Bennet*. Supervision: Critical Process and Outcome Variables // *The Clinical Supervisor*. Vol. 19, No.1, 2000, p. 34.
101. *M. Elizabeth Vonk, Ellen Zucrow, Bruce A. Thyer*. Female MSW Students' Satisfaction with Practicum Supervision: The Effect of Supervisor Gender // *Journal of Social Work Education*. Vol. 32, Fall 1996, p. 418.
102. *Derek Gardiner*. *The Anatomy of Supervision*. – Suffolk, England: Open University Press, 1989, p. 148.
103. *Ben-Zion Cohen*. The Ethics of Social Work Supervision Revisited // *Social Work*. May-June 1987, p. 195.
104. *James S. Atherton*. *Professional Supervision in Group Care*. – London: Tavistock Publications, 1986, p. 35.
105. *Barbara Bowers, Sarah Esmond, Mary Canales*. Approaches to Case Management Supervision // *Administration in Social Work*. Vol. 23, No. 1, 1999, p. 30.
106. *Ben-Zion Cohen*. Intervention and Supervision in Strengths-Based Social Work Practice // *Families in Society*. Vol. 80, No. 5, September/October 1999, pp. 462-464.

107. *Jerry L.Marks, Donna F.Hixon.* Training Agency Staff Throug Peer Group Supervision // Social Casework. September 1986, pp. 419-420.
108. *Ruth Fizzdale.* Peer-Group Supervision // Social Casework. October 1958, p. 443.
109. *Richard A.Dublin.* Supervision and Leadership Styles // Social Casework. December 1989, p. 619.
110. *Virginia P.Robinson,* 1936, pp. 190, 193-195.
111. *Edna Guttman, Zvi Eiskovits, Anthony N.Maluccio,* 1988, p. 284.
112. *Robert Taibbi,* 1995, pp. 4-5.
113. *Jennie Sage Norman,* 1987, p. 379.
114. *Carlton E.Munson,* 1993, pp. 15-16.
115. *Margaret Williamson,* 1961, p. 167.
116. *Roger R.Miller, J.Robin Robb.* New Professionals' Preparedness for Clinical Social Work: Supervisors' Perspectives // Clinical Social Work Journal. Vol. 25, No. 3, Fall 1997, p. 363.

<p> <i>Dictionary</i> <i>Sociology</i> <i>(1994)</i> </p>	<p> <i>Journal</i> <i>of</i> <i>Professional</i> <i>Social</i> <i>Work</i> <i>(1997)</i> </p>
---	--

Karjeras izpratne sociālajā darbā

Mūsdienās indivīdi attīsta karjeru gan dažādās profesijās vienas organizācijas ietvaros, gan mainot karjeru amplitūdu dažādās institūcijās vienas profesijas dažādās sfērās visas darba dzīves laikā. Cilvēki pārsvarā ir ieinteresēti veidot tādu karjeru, kas atbilstu viņu personīgajām un ģimenes vajadzībām, ieskaitot bērnu izglītību, partnera karjeru un dzīves kvalitātes uzlabošanas iespējas. Karjeras attīstība vairs nav uzskatāma par vienpusīgu nodarbinātas personas pienākumu. Tā ir jāskata tirgus ekonomikas apstākļu, dzīves līmeņa un indivīda attīstības kontekstā.

Šajā rakstā, ņemot vērā gan pasaules, gan Latvijas pieredzi, tiks analizēti galvenie faktori, kas ietekmē karjeras veidošanos sociālajā darbā, tiks apskatīta profesionāla sociālā darba identitātes problemātika, kā arī pētīta kompetences izpratne sociālajā darbā.

Šī raksta mērķis ir analizēt teorētiskos priekšnosacījumus karjeras veidošanā sociālajā darbā.

1. Jēdziena “karjera” izpratne teorētiskās analīzes kontekstā

Jēdzienam *karjera* raksturīgi dažādi skatījumi. Lai tie būtu vieglāk saprotami, 1.tabulā mēģināsim salīdzināt dažādu autoru radītas definīcijas.

1.tabula

Jēdziena “karjera” definējumi

<i>Autors</i>	<i>Definīcija</i>
<i>V.L.Romanovs (Романов В. Л., 1997)</i>	Plašākā izpratnē karjeru var nosaukt par pakāpenisku attīstību cilvēka dzīves pamatsfērās – ģimenes, darba, atpūtas (brīvais laiks) jomā, bet šaurākā nozīmē - stāvokļa dinamiskumu un aktivitāti personīgajā un profesionālajā darbībā. [22]
<i>Oxford Advanced Learner's Dictionary (1995)</i>	Karjera ir: 1. Darbs vai profesija, īpaši tāds, kurā ir progressa vai paaugstinājuma iespējas; 2. Laiks, ko indivīds pavada, un progress, kuru indivīds veicina noteiktā amatā; 3. Ātra, bieži vien nekontrolēta attīstība. [23]

Svešvārdu vārdnīca (1999)	1. Karjera (fr. <i>carrière</i>) ir sekmīga, parasti apzināta izvirzīšanās darbā vai citā darbības jomā; arī popularitātes, slavas sasniegšana. 2. Sekmīga darbošanās kādā jomā (galvenokārt tādā, kur iespējama izvirzīšanās, slavas un popularitātes sasniegšana). 3. Karjerisms – morāli negatīva īpašība – savtīga tiekšanās pēc izvirzīšanās darbā vai citā darbības jomā, pēc panākumiem un slavas. [12]
P.Pekora un J.Mihails Aistins (P.Pecora, J.Michael Aistin, 1987)	Katra nodarbināta persona veido iekšējo un ārējo karjeru. (a) Ārējā karjera tiek veidota, izvēloties piemērotu profesiju, sākot strādāt pirmajā darbavietā, panākot paaugstinājumu, iegūstot darba stāžu un atbildīgu amatu un gatavojoties aiziet pensijā. Taču paralēli ārējai karjerai veidojas arī (b) iekšējā karjera ar tādām attīstības pakāpēm kā pašnovērtējums un savu spēju analīze, sava imidža veidošana, prasmju attīstīšana strādāšanai grupā un pārī, iemācoties kontrolēt savas veiksmes un kļūdas, nepārtraukt izglītošanos un attīstību visā darba dzīves gaitā, iemācīšanās pieņemt novecošanu. [24]
Oxford Concise Dictionary of Sociology (1994)	Karjera ir īpaši izstrādāta profesionāla programma, ar kuras palīdzību indivīdi virzās pa darba dzīvi, kas ietver sevī pieaugošu prestižu, dažādus atalgojumus, tomēr neizslēdzot arī lejupslidošu profesionālu un sociālu attīstību. [25]

Iepazīstoties ar dažām termina “karjera” definīcijām, kas lasāmas 1.tabulā, kļūst iespējams salīdzināt tās, par galveno kritēriju izvirzot indivīda resursus – identitātes, statusa un stabilitātes nodrošinātājus.

Karjeras jēdziens var tikt skatīts gan ārējo, gan iekšējo resursu kontekstā. Galvenokārt apskatot ārējos resursus karjeras, pētnieki runā par indivīda mērķi – uzlabot materiālo stāvokli, iegūt augstāku amatu, popularitāti sabiedrībā, nodrošināt prestižu u.tml. Savukārt pie karjeras iekšējiem resursiem tiek minēts indivīda mērķis apliecināt sevi, sasniegt radošu gandarījumu, attīstīt talantus, spēju pierādīt, kā arī izrādīt aktivitāti personīgajā dzīvē u.tml.

Salīdzinot definīcijas, secinām, ka karjeras veidošana ir nebeidzams process, kas atļauj cilvēkam iegūt informāciju par sevi pašu, apkopot un

pielietot to, lai mācītos par darba pasauli un savu attieksmi pret to. Šis process parasti katra dzīvē sākas ļoti agri un turpinās līdz aiziešanai pensijā. Karjeras jēdziena plašāka izskaidrošana sniedz izpratni par dažādu dzīves jomu – nodarbošanās, ģimene, brīvais laiks, pilsoniskums un garīgums, u.c. – nozīmīgumu un savstarpējo saistību. Izmaiņas vienā no minētajām jomām parasti ietekmē kādu no pārējām, tādējādi karjeras plānošana, veidošana un attīstība kļūst par jebkura cilvēka dzīves neizbēgamu, nozīmīgu sastāvdaļu, kas skatāma kontekstā ar pārējām dzīves jomām. Nenoliedzami, svarīgs karjeras plānošanas virzītājspēks ir karjeras izvēli ietekmējoši faktori, kas iespaido ne tikai karjeras plānošanu, bet arī attīstību, kā arī lēmumus un uzdevumus, palīdzot cilvēkiem sasniegt profesionālisma virsotnes.

Apskatot vairāku autoru (E.Eriksons, D.Supers, L.Ginsbergs, R.Havighursts, J.Mateuss, J.H.Grīnhauss, R.Ačlejs u.c.) izvirzītās karjeras attīstības teorijas, redzēsim, ka karjera tiek iedalīta vairākos veidos. [26]

I. Profesionālā karjera.

Piemēram, R.Havighursta izstrādātais profesionālās karjeras attīstības cikls ir šāds: 1) 5 – 10 g. v. - identifikācija ar darbu; 2) 10 – 15 g. v. - darba prasmju iegūšana; 3) 15 – 25 g. v. - iegūst strādājošā identitāti; 4) 25 – 40 g. v. - profesionālā veidošanās; 5) 40 – 70 g. v. - darbs sabiedrības labā; 6) 70 - ... g. v. - vērtēšanas laiks.

II. Individīda attīstības karjera.

Piemēram - pēc D.Supera: augšana (0 – 14 g. v.), izpēte (15 – 25 g. v.), nostabilizēšanās (25 – 44 g. v.), saglabāšanās (45 – 64 g. v.), pagurums (65 - ... g. v.).

III. Ģimenes karjera.

R.K.Ačlejs (*Atchley R.C., New York, 1975*), rakstot par karjeras veidiem, īpaši izdala ģimenes karjeru, tāpat kā iepriekšminētie autori, skatot to caur cilvēka dzīves dažādiem periodiem un vecuma posmiem: 0 – 15 g. v. – “mājās”; 15 – 26 g. v. – patstāvība; ap 24 g. v. – parasti tiek dibināta laulība; 26 – 42 g. v. – kļūšana par vecākiem; 42 – 56 g. v. – pēdējais bērns kļūst patstāvīgs un pamet ģimeni; 56 – 65 g. v. – “tukša līgza”; 65 - g. v. – kļūšana par atraitni.

IV. Individīda socializēšanās karjera.

Piemēram, J.van Manens, un E.H.Šeins (*Van Maanen & Schein, 1977*) uzskata, ka karjeras attīstībā cilvēks iziet caur turpmāk minētajām 3 socializēšanās stadijām.

1. Sākuma stadija (*entry stage*). Šī stadija bieži vien tiek raksturota kā “maldīšanās savā karjerā”, individuālam ir daudz un dažādas ekspektācijas, kam seko apstiprinājums/noliegums, kas racionalizē nodarbošanās vai profesijas izvēli. Darba izvēle un uzsākšana noved pie jaunā darbinieka socializēšanās. Informācija, kas iegūta, izvēloties darbu, parasti ir diezgan subjektīva, jo gan viena, gan otra puse vēlas atstāt labu iespaidu. Rezultātā abas puses nav sagatavotas sava veida šokam, kas ir neizbēgams, kad indivīds sāk strādāt un sastapies ar realitāti.

2. Iekārtošanās stadija (*encounter stage*). Sākuma stadijā pārdzīvotais šoks ievēd otrajā stadijā, kurā vilšanās var beigties ar darba uzdevumiem, kas ir vai nu par grūtu vai pārāk viegli. Šoks var tikt mazināts ar supervizora atbalstu šajā “medusmēneša periodā”, kura laikā jaunais darbinieks novērtē citu darbavietā strādājošo ekspektācijas un izdara sev nepieciešamās korekcijas. Šajā stadijā kolēģi, ar kuriem jāstrādā vienā grupā, var vai nu mazināt, vai gluži pretēji palielināt šoka radītās sekas. Taču parasti tiešie darba kolēģi ir samērā atbalstoši un izpalīdzīgi, norādot uz nevēlamajām kļūdām un aizstāvot jaunpienācēja tiesības kļūdoties.

3. Pielāgošanās/mainīšanās stadija (*transformation stage*). Darbinieks risina problēmas, kas parādījušās iepriekšējā stadijā. Šī stadija ietver institūcijas iekšējās normas un vērtības, pieaugošo komfortu un familiaritāti. Darbinieks attīsta problēmu filozofisko perspektīvu, kas parādās, iesaistoties institūcijas darbībā. Šajā stadijā vēl vērojama psiholoģiskā kontrakta slēgšana ar supervizoru, ar kura palīdzību tiek īstenotas karjeras intereses, lomu ekspektācijas, kļūšana par grupas locekli un darbības attīstība.

Abi autori min, ka pēc sākuma, iekārtošanās un pielāgošanās stadijas seko nepieciešamība pēc karjeras “enkuriem” jeb karjeras motivācijas faktoriem, kas ir vienādi gan personīgās dzīves, gan karjeras dzīves attīstībā. Šie faktori sastāv no: (1) vadības/direktīvās kompetences, (2) tehniskās/funkcionālās kompetences, (3) drošības sajūtas, (4) kreativitātes jeb radošām aktivitātēm, (5) autonomijas un neatkarības. Ar “enkuriem” jāsaprot talantu, vērtību un motīvu kombinācijas, kam ir ietekme uz karjeras izvēli un kas parasti noved pie identitātes meklējumiem. Šo “enkuru” nepieciešamība rodas no personas stipro pušu pakāpeniskas atklāšanas un no tā, ar ko personai patīk nodarboties. Van Manens un Šeins piebilst – gadījumā, kad cilvēki izvēlas darbavietas, kurās nav kompetenti, un tās neatbilst līdzšinējai vērtību sistēmai, viņi nonāks atpakaļ pie sev tuvākām vērtībām, kas būtu tuvākas katra indivīda karjeras “enkuriem”.
[27]

2. Faktori, kas ietekmē karjeru sociālajā darbā

Sociālā darba prakses pētnieki A.Moraless un V.Bredfords Šifors (*Morales A., Sheafor Bradford W.*, 1989) uzskata, ka viens no faktoriem, kas padara sociālo darbu atšķirīgu no citām profesijām, ir iespēja strādāt ar cilvēkiem, kuriem ir dažādas problēmas, bez īpašas papildu akreditētas programmas katrā no konkrētās darba prakses jomām. Savas dzīves laikā sociālais darbinieks, piemēram, var organizēt un vadīt pašpalīdzības grupas slimnīcā, tikt galā ar vardarbības un novārtā pamešanas gadījumu, izstrādāt pakalpojumus sodu izcietušajām personām, aizstāvēt rasistu un seksuālo minoritāšu tiesības, organizēt bērnunamus/aprūpes centrus un adopciju bērniem, uzlabot vecu ļaužu aprūpes pakalpojumus, sniegt supervīziju jauniešiem sociālajiem darbiniekiem un uzņemties vadītāja pienākumus sociālās palīdzības dienestos. Neskatoties uz prakses lauku/sfēru, sociālajam darbiniekam vienmēr ir viens un tas pats darbības mērķis – balstoties uz galvenajām zināšanām, vērtībām un prasmēm, sasniegt vēlamos rezultātus, lai uzlabotu iesaistīto personu dzīves kvalitāti. Lai gan sociālo darbinieku mērķos/uzdevumos (neskatoties uz to, kur noritēs viņu praktiskā darbība) vienmēr būs līdzības, tomēr pastāvēs arī sociālo darbinieku unikāli profesionālie aspekti. [18]

Teiktais ļoti pārskatāmi iezīmē karjeras iespējas sociālajā darbā. Kā to pierāda masu mediji, runājot par karjeru, mūsdienu sabiedrībā uzmanība galvenokārt tiek pievērsta indivīda paaugstināšanai amatā, pielikumiem pie algas, prestiža pieaugumam u.tml., ko mēdz dēvēt par vertikālo karjeru, retāk jau iepriekš darbā minētajai radoša gandarījuma sasniegšanai, talantu attīstīšanai u.c. Gluži tāpat kā jebkurā profesijā, arī sociālajā darbā iespējama vertikāla karjera. Taču, iepazīstoties ar A.Moralesa un V.Bredforda Šifora viedokli, redzam, ka sociālajā darbā (kā vienā no retām profesijām) ir iespēja veidot arī horizontālo karjeru. Tā kā sociālie darbinieki virzās no viena prakses lauka uz otru, viņiem jāattīsta jauna kompetence un jāpielāgo iepriekšējā pieredze prakses tā brīža vajadzībām. Tas, protams, prasa augstu profesionālo sagatavotību un nepārtrauktu tālākizglītību visā praktiskās darbības laikā. Tādējādi horizontālo karjeru saprotam nevis kā pakāpenisku virzīšanos uz augšu, ieņemot prestižākus amatus, bet virzīšanos uz priekšu prakses jomās, kuras prasa arvien pieaugošu kompetenci. Līdz ar to varam piekrist autoriem, kuri atzīst, ka sociālais darbs pielīdzināms lielum lietussargam vai jumtam un sociālajiem darbiniekiem jābūt pietiekami elastīgiem, izvēloties dažādus darbības laukus.

A.Moraless un V.Bredfords Šifors min dažus negatīvus apstākļus jeb grūtības, kas būtu jāņem vērā, analizējot horizontālās karjeras attīstību. Viņi raksta par faktu, ka pārāk bieži tikai pēc tam, kad cilvēks ir ziedojis laiku, enerģiju un naudu vai arī atteicies no izdevības kāpt pa (vertikālās) karjeras kāpnēm uz augšu, viņš saprot, ka nav ieguvis, ko sākotnēji vēlējies vai gaidījis. Jo karjeras izvēli sarežģītāku padara apstākļi, ka ir tik (a) plašs horizontālās karjeras iespējas jeb prakses lauki, no kuriem jāizvēlas konkrēta darbības sfēra, arī (b) sociālā darba prasmes un iemaņas prasa no sociālā darbinieka īpašu spēju pielāgoties un būt radošam, kā arī (c) supervizora vai darba vadītāja atbalstu, kas ievadītu darbinieku praksē, turklāt (d) pastāv pieredzes adekvātuma problēma jeb ievērojamas kompetences nepieciešamība izvēlētajai profesijai. Vēl grūtības bieži vien sagādā (e) spēja apzināties savas paša vajadzības un intereses.

Tā visa iztrūkuma gadījumā sekas var būt sociālā darbinieka neprofesionāla rīcība un darbības kvalitātes krišanās. Līdz ar to nevar notikt arī horizontālās karjeras attīstība.

Ja cilvēks spēj izturēt neskaidrību, atbildību, grūtības un kritiku, kas ir daļa no sociālā darba, ja sociālā darba vērtības, prasmes un intereses ir savienojamas un ja atmaksājas strādāt konstruktīvi, lai palīdzētu cilvēkiem uzlabot viņu sociālās funkcionēšanas līmeni, sociālais darbs piedāvā bagātu un apmierinošu karjeru. Pirms izvēlas sociālo darbu kā karjeru, indivīdam ir nepieciešamas galvenās zināšanas, kas specifiskas šai profesijai. Jāpiemin, ka, piemēram, brīvprātīgo pieredze, strādāšana sociālajā sfērā vasaras periodā, prakses laikā vai uz pusslodzi sociālajos dienestos/institūcijās, varētu palīdzēt noteikt indivīda piemērotību karjerai sociālajā darbā. [18]

Redzam, ka vairākkārt darba gaitā pieminēta profesionālas sagatavotības nepieciešamība, zināšanu un prasmju bāze, kas ir pamatā profesionālās karjeras veidošanai.

Dažādā literatūrā lasām par pasaulē atzītu sociālā darba profesionālās prakses līmeņu klasifikāciju un noteiktu prakses līmeņiem atbilstošu izglītību:

- 1) pamata profesionālais līmenis, kam nepieciešams bakalaura grāds sociālajā darbā;
- 2) speciālais (eksperta) līmenis, kam nepieciešams sociālā darba maģistra grāds;
- 3) neatkarīgais profesionālais līmenis (autonomā prakse) - nepieciešams sociālā darba maģistra grāds un vismaz 2 gadu pēcmaģistrantūras mācības profesionāla supervizora vadībā;

- 4) progresīvais profesionālais līmenis - nepieciešams doktora grāds sociālajā darbā vai ar sociālo darbu cieši saistītā sociālajā zinātnē. [18]

Secinām, ka katrā līmenī sociālā darba izglītība kļūst arvien specifiskāka un dziļāka. Kad ir apgūtas pamatīgas zināšanas par sociālā darba būtību, iespējams iegūt ne tikai bakalaura vai maģistra, bet arī doktora grādu sociālajā darbā, tā ievērojami palielinot zināšanu un prasmju apjomu.

Šādai klasifikācijas shēmai ir dažas priekšrocības. Pirmkārt, tā identificē sociālā darba prakses līmeņus un norāda uz kompetenci, kādu gan klienti, gan vadītāji var sagaidīt no profesionāļa. Otrkārt, shēma apraksta sociālā darba izglītības attīstīšanas iespējas, iezīmējot arī dažādus izejas punktus, no kuriem cilvēks, ja viņš to vēlas, var sākt sociālā darba karjeru. Treškārt, tā nosaka pamatu arī darba dalījumam jeb palīdz noteikt kā sociālo darbinieku atbilstību dažādu līmeņu kompetencei un profesionalitātei, tā arī atalgojumu.

Patlaban, t.i. 2000/2001.māc.g., Latvijā ir vienīgi pamata profesionālais līmenis sociālajā darbā. Latvijā pašreiz ir iespējams iegūt vienīgi augstāko profesionālo izglītību sociālajā darbā. Tā kā bakalaura studiju programma darbojās tikai no 1992. līdz 1998.gadam (Latvijas Universitātē) un līdz šim vienīgā iespēja iegūt maģistra, kā arī doktora grādu ir tikai kādā ar sociālo darbu vairāk vai mazāk saistītā nozarē vai ārzemēs, diemžēl nevaram runāt par sociālā darba izglītības akadēmiskajiem līmeņiem realitātē.

Latvijā pēc augstākās profesionālās izglītības iegūšanas sociālajiem darbiniekiem ir trīs iespējas turpināt izglītību sociālajā darbā – tālākizglītības studijas, sociālā darba studijas ārzemēs (saskaņā ar grozījumiem Augstskolu likumā 85.pants nosaka kārtību, kādā ārvalstīs iegūtais akadēmiskais grāds un izglītības dokuments tiek akadēmiski atzīts Latvijā), kā arī turpināt studijas maģistrantūrā sociālajam darbam radniecīgā nozarē.

Taču sakarā ar grozījumiem Augstskolu likumā (57.pants., no 12.12.2000.), kas paver ceļu profesionālajai maģistrantūrai, no 2001./2002.māc.g. Latvijā (SDSPA "Attīstība") tiks piedāvāta iespēja iegūt arī maģistra grādu sociālajā darbā. Tā būs iespēja paaugstināt profesionālo kvalifikāciju un praksē apliecināt tālākizglītības ideju. Maģistra studiju programmas mērķis būs nodrošināt integratīvas zināšanas par sociālo darbu kā profesionālu pakalpojumu, īpašu uzsvāru liekot uz zināšanu un prasmju attīstīšanu izvēlētajā specializācijā – sociālajā darbā ar ģimeni un bērniem, sociālajā darbā ar veciem cilvēkiem, sociālajā darbā ar cilvēkiem ar

speciālām vajadzībām, sociālajā darbā ar cilvēkiem ar atkarības problēmām, sociālajā darbā ar klientiem ārstniecības iestādēs, sociālajā pedagogijā, sociālajā darbā ar klientiem vardarbības upuriem vai sociālajā menedžmentā. Programma ilgs 2 mācību gadus, sastāvēs no 4 moduļiem un saskaņā ar Augstskolu likuma 57.pantu (12.12.2000.) tās beidzēji iegūs profesionālās augstākās izglītības maģistra grādu. [2]

Tātad arī Latvijā pavērsies iespēja apgūt nākamo profesionālās prakses speciālo (eksperta) līmeni sociālajā darbā.

Redzam, ka šobrīd Latvijā sociālā darba profesionalizācija kļūst ar vien augstāka un sociālā darba profesija pamazām iegūst identitāti sabiedrībā, par ko liecina pozitīvas izmaiņas likumdošanā, kā līdž ar to arī sociālā darba izglītības programmās. Galu galā jāatzīst, ka sociālā darba statuss nacionālajās izglītības sistēmās ir indikators sasniegtajam profesionalizācijas līmenim.

Runājot par faktoriem, kas ietekmē karjeru sociālajā darbā, esam noskaidrojuši, ka: pirmkārt, (1) sociālā darba karjeru ietekmē tā darbības lauks/sfēras. Sociālajā darbā, tā profesionālo darbības sfēru plašuma dēļ ir iespēja veidot ne tikai vertikālo karjeru kā pakāpenisku virzīšanos uz augšu, ieņemot prestižākus amatus, bet arī horizontālo karjeru kā virzīšanos uz priekšu prakses jomās, kuras prasa arvien pieaugošu kompetences līmeni. Tā kā profesionālās karjeras veidošanas pamatā ir profesionālas sagatavotības nepieciešamība, kā arī zināšanu un prasmju bāze, tika apskatīts otrs faktors, kas ietekmē sociālā darba karjeru – (2) sociālā darba izglītība, profesionālās prakses līmeņu kontekstā. Šajā faktoru grupā ir svarīgi iekļaut arī trešo faktoru, kam ir zināma ietekme uz sociālā darba karjeru – (3) sociālā darba profesionālie standarti.

Sociālā darba standarti regulē sociālā darbinieka profesionālo darbību, kā arī palīdz uzlabot profesijas pārstāvju sniegto pakalpojumu kvalitāti. Sociālā darba standarti nosaka ētikas normas, vērtības, speciālās prasmes, kas nepieciešamas visiem sociālajiem darbiniekiem. Sociālā darba standartus parasti izstrādā profesionālo sociālo darbinieku asociācijās. [3] Tādējādi redzam, ka standarti ir vēl viens būtisks aspekts, kas jāņem vērā, veidojot karjeru sociālajā darbā.

Vairāk vai mazāk pasaulē dominē divu valstu pieņemtie detalizētie standarti sociālajā darbā, tie ir – Amerikas un Austrālijas sociālo darbinieku asociāciju izstrādātie standarti.

- Amerikas Nacionālā sociālo darbinieku asociācija (NSDA) veltījusi nopietnu uzmanību profesionālo standartu izstrādāšanai. Nacionālā sociālo darbinieku asociācija uzskata, ka pēcdiploma mācības ir viens no

galvenajiem priekšnoteikumiem kvalitatīvu sociālo pakalpojumu sniegšanai klientiem. Tāpēc NSDA direktoru padome 1982.gadā apstiprinājusi standartus profesionālās pēcdiploma izglītības turpināšanai.

Nacionālā sociālo darbinieku asociācija standartus ir sagatavojusi, lai:

1) vietējās un valsts sociālo darbinieku asociācijas, sociālo pakalpojumu personāla izglītotāji, plānošanas administratori, kas nodarbina sociālos darbiniekus, kā arī individuāli sociālie darbinieki varētu novērtēt sociālā darba darbības sfēras un sniegto pakalpojumu kvalitāti.

2) šie standarti sniedz iespēju novērtēt sociālā darba mācību plāna attīstību katram prakses līmenim. Varētu pieņemt, ka efektīvai izglītībai nepieciešami īpaši izglītības mērķi. Gan īslaicīgās mācību programmas, gan ilglaicīgās izglītības programmas būtu jāvērs uz īpašiem profesionāliem līmeņiem. Tāpat arī mācību plāna izveidošanai nepieciešamas noteiktas praktiskas iemaņas un noteikta līmeņa kompetence. Šie standarti tiek uzskatīti par sākumsoli pretī tehniski pilnīgām definīcijām, kas vajadzīgas izglītības plānošanai. [17]

• Arī Austrālijas sociālo darbinieku asociācija izstrādājusi sociālā darba standartus, par šo standartu mērķi izvirzot - identificēt sociālā darba pakalpojumu prasmes un kompetences.

Lai sociālā darba prakses uzsākšanas stadijā tiktu nodrošinātas vispārējās prasības profesionālai kompetencei, ir izstrādāti standarti, kas apmierina sociālā darba profesijas vajadzības, lai iezīmētu profesijas būtību un darbības sfēras; noteiktu un stabilizētu profesijas identitāti; izvirzītu sociālā darba prakses novērtēšanas kritērijus; veicinātu akreditāciju / sertifikāciju; vadītu izglītības procesu un pārraudzītu tālākizglītību. [19]

Analizējot sociālā darba profesionālo standartu ietekmi uz sociālā darba karjeru, jāsecina, ka abu valstu izstrādātie standarti kopumā dod iespēju novērtēt sociālā darba darbības sfēras un sniegto pakalpojumu kvalitāti, tādējādi nodrošinot esošo funkciju, kompetences līmeņa un izglītības piemērotības jeb atbilstības noteikšanu, lai palielinātu sociālo darbinieku karjeras iespējas vidē vai organizācijā.

Tātad secinām, ka galvenie faktori, kas ietekmē karjeru sociālajā darbā, ir:

- 1) sociālā darba darbības lauks/sfēras;
- 2) sociālā darba izglītība;
- 3) sociālā darba profesionālie standarti.

3. Jēdziena “profesija” teorētiska analīze

Profesijām ļoti nozīmīga ir atpazīstamība: tā sniedz iespēju pievienoties kvalificētiem speciālistiem un nodrošina citu profesiju pārstāvju un visas sabiedrības cieņu. Ja skatāmies no klienta viedokļa – ar apzīmējumu “profesionālisms” tiek saprasti kvalificēti speciālisti, kuri ir mācīti nodrošināt īpašus pakalpojumus un pasargāt klientus no praktiķu nekompetences un neētiskas uzvedības. Tādā gadījumā profesionālisms ir kļuvis par nozīmīgu faktoru un motivējis daudzus, izvēloties nodarbošanos.

Apskatīsim 2.tabulā dotos profesijas definējumus, kas ļaus mums iegūt pilnvērtīgāku izpratni par sociālā darba profesiju.

2.tabula

Jēdziena “profesija” definējumi

<i>Nº</i>	<i>Autors</i>	<i>Definīcija</i>
1.	<i>Latvijas Padomju enciklopēdija (1986)</i>	Cilvēka pastāvīgs nodarbošanās veids, kam nepieciešams noteikts teorētisko zināšanu, praktiskās pieredzes un darba iemaņu kopums. Profesionāla darbība parasti ir galvenais cilvēka ienākumu avots. [13]
2.	<i>Sociālā darba terminoloģijas vārdnīca (2000)</i>	(Lat. <i>professio</i> < <i>profiteri</i> oficiāli pieteikt kādu nodarbošanos) – nodarbošanās veids, kas prasa noteiktu sagatavotību un ir eksistencei nepieciešamo līdzekļu ieguves avots. [3]
3.	<i>Бендюков М., Соломин И., Ткачев И., (1997).</i>	Cilvēka darba gaitu veids, kas prasa noteiktu speciālu prasmju līmeni un var kalpot par ienākumu avotu. [28]
4.	<i>Enciklopēdiskā vārdnīca 2 (1991)</i>	Cilvēka dzīves darbība, kam nepieciešams noteikts teorētisko zināšanu, praktiskās pieredzes un darba iemaņu kopums. [14]
5.	<i>Svešvārdu vārdnīca (1996)</i>	Pamatdarbs, pastāvīga nodarbošanās, kas prasa noteiktu sagatavotību, izglītību. [15]

Analizējot šīs definīcijas, redzam, ka profesija kopumā tiek definēta kā aicinājums, kas bāzēts uz īpašām zināšanām un prasmēm. Galvenais faktors, kas dara profesiju atšķirīgu no citiem nodarbošanās veidiem, ir atkarība no profesionāla kā domājošas un radošas būtnes. Profesionāļi ir

problēmu risinātāji, kuri savu darbību uzsāk, izmantojot iepriekš apgūtas teorētiskas zināšanas.

3.1. Profesionāla sociālā darba identitātes problemātika

Karjeras veidošanu sociālajā darbā, tāpat kā jebkurā citā profesijā, ietekmē ne tikai zināšanu un prasmju līmenis, ar kuru indivīds spējīgs konkurēt ar citām profesijām, bet arī prestižs, vara un ienākumi, ko indivīds vēlēties sagaidīt no sociālā darba profesijas un līdz ar to arī karjeras tajā. Redzēsim, ka tikpat stipri karjeras veidošanu ietekmēs arī jautājums par sociālā darba identitāti mūsdienās, kā arī par to, vai sociālajam darbam ir profesionāla nākotne.

Daudzi autori (H.D.Hempvorsa, J.A.Larsena, A.Fleksners, E.Grīnvuds, E.Lindermanis, H.I.Meijers, T.Tripodijs, P.Felins, I.Epšteins, R.Linde u.c.) ir pētījuši sociālā darba identitāti, izvirzot sociālā darba profesionalizācijas kritērijus un meklējot atbildes uz jautājumiem – kas ir sociālais darbs, vai sociālais darbs ir profesija u.tml.

Autori pierāda sociālā darba profesionalitāti, vienlaikus piebilstot, ka sociālais darbs vēl joprojām ir attīstības stadijā un, pakļaujoties profesiju hierarhijai, tas mēģina paaugstināt savu prestižu, ietekmi, utt. Taču vienlaikus viņi ir norūpējušies par to, vai jauniegūtais prestižs, vara un sociālo darbinieku profesionālais statuss nenovirzīs uzmanību no sociālās attīstības un sociālām pārmaiņām. Balstoties uz šo autoru izvirzītajām teorijām, secinām, ka vēsturiski sociālā darba profesija veicinājusi profesionālas autonomijas un profesionālu organizāciju izveidi un speciālu zināšanu attīstīšanu, pierādījusi vajadzību pēc tās sniegtajiem pakalpojumiem, tādējādi virzoties ceļā uz profesionalizāciju.

Tā kā vairākās pasaules valstīs pēdējos gados jūtama jaunu tendenču attīstība sociālajā darbā, pievērsīsimies sociālā darba identitātes jautājumam mūsdienās gan pasaules, gan Latvijas kontekstā.

Jauna tendence Eiropā ir nevis pakalpojumu sniegšana institūcijās – vecu ļaužu ievietošana pansionātos, bērnu nosūtīšana uz patversmi u.tml., bet alternatīvi sociālie pakalpojumi, kurus nodrošina sociālie darbinieki attiecīgo cilvēku dzīvesvietās. Turklāt sagatavot sociālo darbinieku ir lētāk nekā ārstu, klīnisko psihologu, psihoterapeitu un citu palīdzošo profesiju speciālistus. Sociālajiem darbiniekiem par labu liecina arī tas, ka viņi perfektāk pārzina sociālo likumdošanu, cilvēku dzīves apstākļus un iespējas – sociālos resursus, nevalstisko organizāciju piedāvāto atbalstu utt. Kopumā viņi var efektīvāk palīdzēt. Tāpēc sociālajam darbam ir diezgan gaiša nākotne.

Tas, ka pašlaik daudzās valstīs vērojama sociālā darba studiju loka paplašināšanās, klāt nākot vēl sociālā menedžmenta programmām, liecina par sociālo institūciju vadīšanas, jaunu sociālo pakalpojumu kvalitātes novērtēšanas un dažādu standartu ieviešanas nozīmības palielināšanos. Tas nozīmē ekspertīzes, supervīzijas nepieciešamību sociālajās institūcijās, auditu sociālajos pakalpojumos, jo valsts un pašvaldības tajos iegulda prāvus līdzekļus.

No jaunajām sociālā darba profesijām ir jāmin kopienas darbinieks (*community practitioner*). Dažās valstīs tā ir sociālā darbinieka specializācija, bet, piemēram, Lielbritānijā – pilnīgi patstāvīga profesija. Kopienas darbinieks konkrētā pašvaldībā ir atbildīgs par sociālo pakalpojumu tīkla plānošanu, par sociālās politikas veidošanu un īpaši par sociālo pakalpojumu kvalitātes novērtēšanu, iedzīvotāju sociālo vajadzību izpēti. Šī profesija nereti tiek piedāvāta kā tālākizglītības programma sociālajiem darbiniekiem. [5]

Savukārt Amerikā īpaši populāra kļuvusi sociālā darbinieka konsultanta (*counselor*) loma. Mūsdienās sociālais darbinieks jau nodrošina vairāk par pusi no visiem terapijas veidiem, sniedzot pakalpojumus klientiem, kas cīnās ar depresiju, alkoholismu, anoreksiju u.tml. problēmām. Pagātnē viena no grūtībām sociālajā darbā bija iespēja maksimāli sniegt pakalpojumus klientiem lauku rajonos/kopienās un klientiem, kuri nevar atstāt mājas un saņemt pakalpojumus savas slimības dēļ. Tagad ar video un interneta (e-pasts) palīdzību, sociālie darbinieki var nodrošināt terapijas sesijas arī no attāluma. Pieprasījums pēc šādas TV konsultēšanas (*telecounseling*) aug lēni, bet toties nepārtraukti – no 445 klientiem 1995.gadā līdz 1 344 klientiem 1997.gadā. Kā jebkuram sociālajam darbiniekam – konsultantam Amerikā, lai varētu strādāt, nepieciešams maģistra grāds un pieredze sociālajā darbā, kā arī valsts atzīts sertifikāts praktiskai darbībai. [20]

Jau tika minēts, ka daudzās valstīs vērojama sociālā darba studiju loka paplašināšanās. Tagad apskatīsim tuvāk, kas stipri ietekmē sociālā darba izglītības programmu attīstību Eiropā.

Eiropas Padomē šobrīd debatē, kā pilnveidot sociālo darbinieku izglītību, kas prasa Eiropas Savienības esošajās un topošajās dalībvalstīs sakārtot sociālo vidi. Šai sakarā tika izveidota Eiropas Padomes Sociālās politikas komitejas darba grupa, kurai jāizstrādā rekomendācijas ES valstu valdībām sociālo darbinieku izglītības, kvalifikācijas, kā arī statusa jautājumos (kā tas konkrētas valsts iedzīvotājiem tiek izskaidrots), kādi sociālie pakalpojumi sabiedrībai ir pieejami, cik tie ir kvalitatīvi u.tml., un arī jābūt atbildīgai par sociālo darbinieku studiju programmu

pilnveidošanu, nostādnēm to akreditācijā, tālākizglītības programmām. Šajās darba grupas sēdēs Strasbūrā tiek pārstāvēta arī Latvija (*Dr. paed.*, asoc. prof. Lidijas Šiļņevas personā). [5]

SDSPA "Attīstība" rektore L.Šiļņeva, stāstot par Starptautiskā Sociālās attīstības starpuniversitāšu konsorcijs (*Inter-University Consortium for International Social Development*) 7.starptautisko konferenci, uzsver, ka mūsdienās ļoti tiek akcentēta profesionalizācijas modernā izpratne. Ilgus gadus tika runāts par to, ka sociālie darbinieki ir jāsagatavo galvenokārt konkrētu funkciju veikšanai – ir jāapgūst noteiktas tehniskas prasmes, kam jāatbilst noteiktiem standartiem. Taču mūsdienu sociālajiem darbiniekiem ir nepieciešamas arī fundamentālas akadēmiskās zināšanas. Viena no sociālā darba izglītības pamatprasībām ir sagatavot studentus pētījumu veikšanai. Sociālā darbinieka kompetences jēdziens paplašinās. Sociālajam darbiniekam ir jābūt gatavam strādāt jaunos apstākļos, gatavam jaunām problēmām, kas saistītas ar darba tirgu, sociālo menedžmentu – sociālo institūciju un pakalpojumu vadīšanu, ar jaunām norisēm sabiedrības attīstībā – cilvēku brīva pārvietošanās, nepieciešamība pēc sociālās integrācijas utt. Tas nozīmē, ka sociālajiem darbiniekiem ir daudz jaunu plašu uzdevumu – pārzināt fondus, naudas plūsmu, plānot un atbalstīt sociālo pakalpojumu tīklu u.c. [6]

Līdz ar to esam apskatījuši sociālā darba profesionālās identitātes jautājumus ar jaunāko sociālā darba attīstības tendenču palīdzību pasaules kontekstā. Vēl atlicis pievērsties profesionāla sociālā darba aktualitātēm Latvijā.

Pēdējos gados arī Latvijā sociālajā darbā jūtams progress. Viens no sasniegumiem ir raksta pirmajā daļā jau minētā iespēja iegūt profesionālās prakses speciālo (eksperta) līmeni jeb maģistra grādu sociālajā dabā, kas kļuvis iespējams saskaņā ar grozījumiem Augstskolu likumā. Taču galvenais sasniegums ir profesionāla sociālā darba iekļaušana Latvijas Profesiju klasifikatorā, piepildot to ar jaunu saturu un atspoguļojot nepieciešamās sociālā darba zināšanas, prasmes, uzdevumus un darbības jomas. Tāpēc tagad mēģināsim analizēt šo izmaiņu ietekmi uz profesionāla sociālā darba identitāti.

2000.gada decembrī LR Profesiju klasifikatorā pieņemtie grozījumi, kas sociālajam darbam izvirza jau prasības pēc noteikta izglītības līmeņa, iemaņu un prasmju kopuma, pamazām tuvinās sociālā darba praksei pasaulē.

Raksturīgi, ka Profesiju klasifikatorā sociālā darba profesionāļi iedalīti divās grupās: sociālie darbinieki un vecākie sociālie darbinieki, katrai no grupām izvirzot atsevišķus profesionālās darbības

pamatuzdevumus. Kvalifikācijas pamatprasības un grupu profesijas gan sociālajiem darbiniekiem, gan vecākajiem sociālajiem darbiniekiem ir vienādas. Salīdzinot sociālo darbinieku un vecāko sociālo darbinieku mērķus, šķietami redzama atšķirība ir tā, ka vecākie sociālie darbinieki ir ne tikai pakalpojumu sniedzēji, bet arī organizētāji, īstenojot tātad arī vadītāja funkcijas. (Varam paredzēt, ka nākotnē vecākajiem sociālajiem darbiniekiem tiks piešķirta vadošā un kontrolējošā loma, viņi strādās makrolīmenī, ietekmējot politikas veidošanu, plānojot sociālos pakalpojumus valstī u.tml.). Taču, analizējot šo abu grupu profesionālās darbības uzdevumus, arī šī atšķirība vairs netiek ņemta vērā, jo kā pēdējais uzdevums gan sociālajiem darbiniekiem, gan vecākajiem sociālajiem darbiniekiem tiek izvirzīts – vadīt citus darbiniekus. Līdz ar to rodas jautājums – kādēļ nepieciešams sociālā darba profesionāļus iedalīt šajās divās grupās?

Saskaņā ar klasifikatoru, sociālo darbinieku un vecāko sociālo darbinieku darbībai iezīmētas konkrētas specializācijas, proti, – sociālais darbinieks darbam ar ģimeni un bērniem; sociālais darbinieks darbam ar veciem cilvēkiem; sociālais darbinieks darbam ar minoritātēm; sociālais darbinieks darbam ar personām ar atkarības problēmām u.c. Arī noteiktas kvalifikācijas pamatprasības – zināšanas, prasmes, atbildība, nepieciešamā izglītība. [7]

Analizējot ne tikai izvirzītos sociālā darba profesionālās darbības pamatuzdevumus, bet iepazīstoties arī ar izdalītajām specializācijām un kvalifikācijas pamatprasībām LR Profesiju klasifikatorā, mēs varam runāt par pieaugošu sociālā darbinieka lomu preventīvajā darbā un psihosociālā atbalsta sniegšanā visdažādākajās situācijās.

Izmaiņas Profesiju klasifikatorā aktualizē jautājumu – kā tiek nodrošināta sociālā palīdzība, vai tā ir pietiekami kvalitatīva un profesionāla. Šādi un citi jautājumi lielākajā daļā valstu ir profesionālu sociālo darbinieku asociāciju pārziņā.

Latvijas Profesionālo sociālo un aprūpes darbinieku asociācijas darbības galvenie virzieni ir, piemēram, ētikas kodeksa izstrāde; sociālo darbinieku profesionalitātes kritēriju izstrāde; sociālo institūciju attīstības projektu konsultēšana; profesionālo sociālo darbinieku sertifikācijas standartu izstrādāšana u.c. Sīkāk pakavēsimies pie sociālo darbinieku sertifikācijas.

Tātad Latvijā atbildību par sociālā darba profesijā strādājošo sertifikāciju uzņēmusies Latvijas Profesionālo sociālo un aprūpes darbinieku asociācija, kuras prezidente ir Ārija Baltiņa.

Sociālās palīdzības jomas darbinieku sertifikācija ir visas sabiedrības vajadzība, jo nepieciešams, lai tās locekļiem pakalpojumus sniegtu kvalificēti profesionāļi, kam ir attiecīgās zināšanas - atzīst Ā.Baltiņa intervijā laikrakstam "Izglītība un Kultūra". Sertifikācija tiešā veidā skars sociālās jomas darbiniekus - viņiem būs jāizvēlas: ja gribu strādāt, man ir jāiegūst zināšanas un sertifikāts. Sertifikācija var būt viens no mehānismiem, kas sociālās palīdzības jomu profesionāli sakārtos arī Latvijā. Sociālajā darbā nevarēs panākt un prasīt kvalitāti, ja tajā nestrādās kvalificēti, izglītoti sociālie darbinieki.

Ā.Baltiņa informē, ka sertifikācija varētu sākties ne ātrāk par 2003.gadu, uzsverot, ka ir jārada apstākļi, kas veicinātu sociālās jomas darbinieku izglītošanos. Ir jāveido valstiska atbalsta sistēma, kas būtu attiecināma arī uz bāzes izglītību jau ieguvušo sociālo darbinieku tālākizglītību, jo paredzama arī resertifikācija - ik pēc 5 gadiem, kas uzturēs spēkā vai anulēs reiz iegūto sertifikātu. [8]

Latvijas situācijā, kad ir tik ierobežots skaits profesionālu izglītību ieguvušo sociālā darba speciālistu, sociālo darbinieku sertifikācija ir līdzeklis, kā celt sociālā darba pakalpojumu kvalitāti un pašu darbinieku kompetences līmeni.

Par to, ka sociālā darba profesionālā identitāte iegūst arvien stabilāku pamatu Latvijā, liecina ne tikai izstrādātais projekts par sociālo darbinieku sertifikāciju, grozījumi Augstskolu likumā un Profesiju klasifikatorā, bet arī sociālā darba teorijas attīstība, veicinot progresu zinātniskajā līmenī. Īpaši strauji pēdējā laikā pieaugusi dažādu pētījumu un publikāciju nozīme sociālajā darbā. Izstrādāta sociālā darba terminoloģijas vārdnīca, integrētā veidā atspoguļotas arī aktualitātes sociālajā darbā visā pasaulē - 7.starptautiskās Eiropas *IUCISD* konferences kontekstā izdota dažāda literatūra par specializācijām sociālajā darbā, piemēram, gerantoloģiskā sociālā darba vēsturiskā attīstība Latvijā, bērnu seksuālā izmantošana ģimenē u.c. Veikti pētījumi par sociālo gadījumu vadīšanu sociālā darba praksē, sociālā darba izglītību Latvijā, sociālo darbu un cilvēktiesībām sociālo pārmaiņu laikā Eiropas Padomes skatījumā u.tml.

4. Termina "kompetence" vispārīgs raksturojums

Vārdi "kompetence" un "kompetents" cēlies no latīņu "*competens*", kas nozīmē - piemērots, atbilstošs vai kvalificēts (*Oxford Library of Words and Phrases. Vol.III, Word Orgins*). Šāda nozīme pastāvējusi gadsimtiem. [29]

Literatūrā par kompetenci vairākums autoru visas kompetences definīcijas iedala divos veidos – sociālajās un profesionālajās kompetencēs. Apskatīsim katru no tām sīkāk.

1) Sociālā kompetence.

Sociālā kompetence veidojas socializācijas procesā, kurā indivīds apgūst uzvedības modeļus, sociālās normas un vērtības, kas nepieciešamas veiksmīgai dzīvesdarbībai. [16]

Daudzi autori (A.Mudriks, A.Rīns, J.Kolominskis, T.Gurko, Ā. Karpova, I.Plotnieks u. c.) norāda, ka nobriedusi sociāli kompetenta personība ir tā, kurai piemīt nepieciešamās zināšanas, prasmes un pieredze efektīvā mijiedarbībā ar sociālo vidi, kura spēj interesēties par citiem cilvēkiem, piedalīties viņu rūpēs un interesēs, veikt ieguldījumu citu labā.

Secinām, ka lielākā daļa teoriju balstās uz pieņēmumu, ka sociālā kompetence ir nepieciešamās zināšanas, prasmes un pieredze indivīda mijiedarbībā ar sociālo vidi.

2) Profesionālā kompetence.

Profesionāla kompetence ir spēja īstenot aktivitātes profesijas vai tās funkciju ietvaros. Kompetence ir plašs koncepts, kurš ietver sevī spēju nodot iemaņas un zināšanas jaunās situācijās, prakses ietvaros. Tas nodrošina jauninājumus un neikdienišķu/netradicionālu aktivitāšu ieviešanu institūcijās un darba plānošanā. Tā raksturo arī personīgās efektivitātes kvalitāti, kas tiek prasīta darbavietās, sastrādājoties ar kolēģiem, citu profesiju pārstāvjiem, vadītājiem un klientiem. (*Competency-Based Education and Training*, 1989). [30]

Dažādi autori (piemēram, *Pearson H.T.*, 1984, *Preston B.*, *Walker J.C.*, 1995) veikuši profesionālās kompetences un tās pamata sastāvdaļu pētījumus, izdarot perspektīvu pieņēmumu, ka kompetenci vislabāk iespējams raksturot caur termina “profesija” skaidrojumu un izpratni par to, kas profesiju padara atšķirīgu no citām nodarbjū sfērām. [31]

Arī M.Jelolija un M.Henkela (*Margaret Yelloly and Mary Henkel, London*, 1995) uzskata, ka termina “kompetence” nozīme mainās atkarībā no tā, kā tiek definēta profesionāla darbība. Jebkuriem centieniem definēt īpašas formas profesionālās kompetences būtību, jāņem vērā atšķirīgo profesionalitātes veidu relatīvā efektivitāte un piemērotība profesionālajai praksei, sociālajā un politiskajā kontekstā, kas mēģina noteikt profesiju statusu, autonomiju un pārredzamību. [29]

Redzam, ka minētās definīcijas vienlaikus atspoguļo kompetences vispārīgos un specifiskos aspektus. Salīdzinot profesionālo un sociālo

kompetenci, galvenā atšķirība ir tāda, ka sociālā kompetence veidojas socializācijā, kurā indivīds apgūst uzvedības modeļus, sociālās normas un vērtības, bet profesionāla kompetence ir spēja īstenot aktivitātes profesijas vai tās funkciju ietvaros.

4.1. Kompetences jēdziens sociālajā darbā

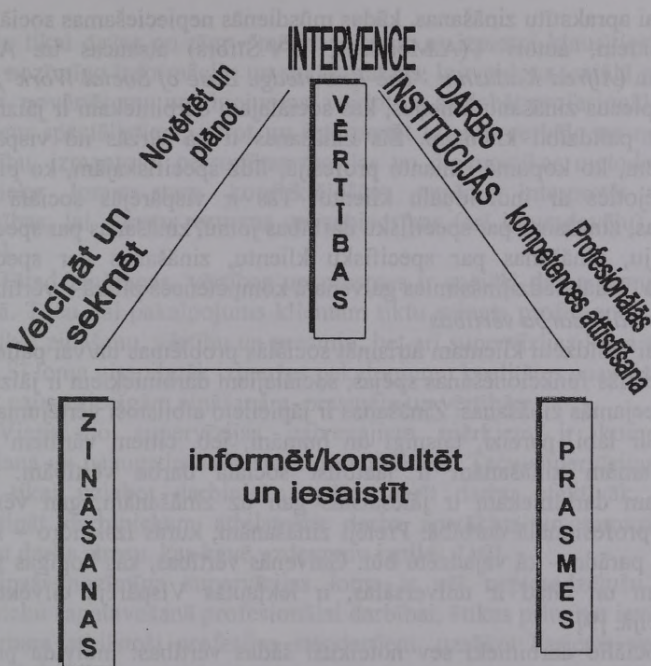
Sociālajiem darbiniekiem ir jāprot ne tikai strādāt ar klientu vai klientiem individuāli, bet jābūt arī gatavam saprast un strādāt tā, lai notiktu izmaiņas arī šo klientu vidē. Sociālajiem darbiniekiem jāsaprot kultūra, kur noris viņu praktiskā darbība, klientu pagātnes tradīcijas, kā arī dienesta/institūcijas, kurā pakalpojums tiek nodrošināts, funkcijas. Tāpat arī jāzina, kādus pakalpojumus kopiena vēl var piedāvāt; iemesli, kāpēc klients meklējis palīdzību, un alternatīvie līdzekļi, ar kuru palīdzību nodrošināt šos pakalpojumus.

Īsi sakot, sociālajam darbiniekam ir jābūt kompetentam – zināšanās, vērtībās un prasmēs, lai palīdzētu klientam risināt plašas eksistējošās vai potenciālās sociālās funkcionēšanas problēmas.

Sociālā darba kompetences pētnieks O'Hagans Kīrans (*O'Hagan Kieran, 1997*) raksta, ka kompetence mainās komercializācijas, industrializācijas un profesionalizācijas ietekmē. Viņš uzskata, ka vērtības var arī nebūt nozīmīgas mācību, kvalifikācijas iegūšanas un praktiskās darbības laikā. Piemēram, gadījumā, kad cilvēki ar garīgās attīstības traucējumiem tiek mācīti un iegūst kvalifikāciju mūrēšanā. Arī zināšanu un prasmju nozīmīgums var variēties; daudzi darba devēji bieži vien neprasa no padotajiem noteiktas zināšanas un prasmes, kas vienmēr rada apmierinošu kvalitāti un kvantitāti. Tie nav gadījumi no sociālā darba, kurā zināšanām, vērtībām un prasmēm ir izšķiroša nozīme gan mācībās, gan praktiskajā darbībā. Tas ir pamats, no kura izriet kompetence, patstāvīgs norādes punkts, kas palīdz noteikt izvēlētās kompetences atbilstību un sniedz iespēju pierādīt kompetenci.

Ir ļoti daudz iemesli, kādēļ zināšanām, vērtībām un prasmēm tiek piešķirta vislielākā nozīmība, galvenokārt jau tāpēc, ka sociālais darbs ir komplekss un riskants. Ja sociālā darba sākšanai ir traģisks rezultāts, pie tā ir vainīgs zināšanu, vērtību un prasmju trūkums vai nespēja tās pielietot. [21]

Autors, analizējot sociālā darba kompetenci, izvirzījis trīs sociālā darba kompetences pīlārus: vērtības, zināšanas un prasmes. Tie attēloti 1.zīmējumā.



1.zīm. Sociālā darba kompetences pīlāri

Mēģināsim raksturot 1.zīmējumu, nedaudz iedziļinoties katrā no tā elementiem.

- *Sociālā darba zināšanas*

A.Moraless un B.V.Šīfors uzskata, ka sociālā darbinieka uzdevums ir nodrošināt klientus ar kompetentu pakalpojumu un, lai tas būtu iespējams, viņam jābūt nodrošinātam ar zināšanām. Viņam vajadzētu zināt un prast pielietot teoriju, adaptējot to praksē. Mazāk zinātniskā līmenī (bet ne mazāk nozīmīgā) sociālajam darbiniekam jāattīsta zināšanas/pieredze, kas izriet no praktiskās darbības, strādājot ar klientiem (praktiskā gudrība), kā arī jābūt iejūtīgam, jāpārzina gan savas, gan klienta vērtības, uzskaiti un jūtas. [18] Tātad sociālā darbinieka darbība būs efektīva, ja viņš iesaistīsies uz zināšanām balstītā praksē (*knowledge-guided practice*).

Sociālajiem darbiniekiem nav nepieciešamas apjomīgas zināšanas daudzās sfērās, bet ir svarīgi, lai viņi orientētos pakalpojumos, kas veicinātu klientu resocializāciju.

Lai aprakstītu zināšanas, kādas mūsdienās nepieciešamas sociālajiem darbiniekiem, autori (A.Morales, B.V.Šifors) atsaucas uz Alfrēdu Kadušīnu (*Alfred Kadushin "The Knowledge Base of Social Work"*), kurš nosaka piecus zināšanu līmeņus, kas sociālajam darbiniekam ir jāizmanto, sniedzot palīdzību klientam. Šīs zināšanas it kā virzās no vispārējām zināšanām, ko kopumā izmanto profesijā, līdz specifiskajām, ko pielieto, kontaktējoties ar individuālu klientu. Tās ir vispārējās sociālā darba zināšanas, zināšanas par specifisku darbības jomu, zināšanas par specifisku institūciju, zināšanas par specifisku klientu, zināšanas par specifisku kontaktu. Tālāk iedziļināsimies galvenajā kompetences pilārā – vērtībās.

- *Sociālā darba vērtības*

Lai palīdzētu klientam atrisināt sociālās problēmas un/vai palielinātu viņu sociālās funkcionēšanas spējas, sociālajiem darbiniekiem ir jāizmanto visas pieejamās zināšanas. Zināšanas ir jāpielieto atbilstoši vērtējumam par to, kas ir labi, pareizi, taisnīgi un humāni, jeb, citiem vārdiem sakot, pielietojamām zināšanām ir jāatbilst sociālā darba vērtībām. Tātad sociālajam darbiniekam ir jāiesaistās gan uz zināšanām, gan vērtībām balstītā profesionālā darbībā. Pretēji zināšanām, kuras izskaidro – kas ir, vērtības parāda – kā vajadzētu būt. Galvenās vērtības, kas kopīgas visiem cilvēkiem un tātad ir universālas, ir iekļautas Vispārējā cilvēktiesību deklarācijā. [9]

Sociālie darbinieki sev noteikuši šādas vērtības: indivīda primārā loma sabiedrībā; konfidencialitāte attiecībās ar klientu; aktīva darbība sociālo pārmaiņu virzienā, lai sasniegtu sociāli atzītas vērtības; personisko jūtu un vajadzību nodalīšana no profesionālajām attiecībām; savu zināšanu un prasmju nodošana citiem; indivīdu un grupu atšķirību cienīšana un pienācīga novērtēšana; mērķtiecīgs darbs ar klientu, lai attīstītu viņa spējas sev palīdzēt; neraugoties uz stresu un trauksmi, centieni pārvarēt grūtības klienta labā; sociālā taisnīguma principa realizēšana; personiskās profesionalitātes paaugstināšana. [3]

- *Sociālā darba prasmes*

Sociālajam darbiniekam jāprot izmantot dažādas tehnikas/metodes, lai darbība būtu pēc iespējas efektīvāka. Sociālā darba prasmes saistās ar konkrētajai situācijai atbilstošas tehnikas izvēli un spēju efektīvi pielietot izvēlēto tehniku. Atbilstošas tehnikas izvēli nosaka zināšanas, savukārt vērtības kļūst par savdabīgu filtru sociālā darbinieka zināšanām un prasmēm. Tiklīdz zināšanas un vērtības tiek atzītas par piemērotām, sociālais darbinieks sāk izmantot kādu no prakses prasmēm. [18]

Sociālā darba prasmes ir specifisks sociālo darbinieku profesionālo prasmju kopums. Tiek uzskatīts, ka ir 12 būtiskas sociālā darba prasmes.

Minēšu tikai dažas no tām - mērķtiecīgi un ar izpratni klausīties klientā; atlasīt nozīmīgo informāciju un savākt faktus, lai veidotu sociālā gadījuma vēsturi, novērtējumu un ziņojumus; veidot un saglabāt profesionālās saites ar citiem speciālistiem; vērot un interpretēt klienta verbālo un neverbālo uzvedību, izmantojot personības teorijas un diagnostikas metodes; pildīt starpnieka lomu starp konfliktējošām pusēm; interpretēt sociālās vajadzības, lai atrastu resursus un sabiedrības (arī likumdevēju) atbalstu u.c. [3]

Tāpat zināšanas, vērtības un prasmes ir sociālā darba kompetences pamatā. Taču, lai pakalpojums klientam tiktu sniegts profesionāli, svarīga ir ne tikai zināšanu, vērtību un prasmju, bet arī supervīzijas loma sociālajā darbā. Šī loma visspilgtāk izpaužas pakalpojumu kvalitātes paaugstināšanā, kas iet caur attiecīgām zināšanām, prasmēm un vērtībām.

Viens no supervīzijas galvenajiem mērķiem ir kompetences attīstīšana un paaugstināšana starp darbiniekiem. Taču supervīzijas mērķis ir ne tikai uzlabot darbinieka spējas darīt darbu efektīvāk, bet arī nodrošināt darbiniekam atbilstošus darba apstākļus un samazināt vai novērst darba stresu, kas kavē uzdevumu izpildi. [10]

Īpaši nozīmīga supervīzijas loma ir vēl nepieredzējušu sociālo darbinieku sagatavošanā profesionālai darbībai, ētikas principu ievērošanai un darbam atbilstoši profesijas standartiem, uzsākot karjeras veidošanu sociālajā darbā.

Šodien jau varam runāt par vairākiem jauniem kompetences aspektiem, kas izvirza jaunas prasības izglītības sistēmai, mācībspēkiem.

Pirms divdesmit gadiem, kad termins "kompetence" tika izmantots, tas saistījās ar sociālā darba zināšanu un prasmju esamību, kas bija nepieciešams specifisku uzdevumu kopuma veikšanai atbilstoši sociālā darba standartiem. Pēdējo gadu laikā šis jēdziens sociālajā darbā ir ievērojami paplašinājies, tas ietver daudz vairāk nekā tikai zināšanas un tehniskas prasmes kādā no profesionālās prakses jomām. Kopumā tiek atzīts, ka cilvēkam, kas vēlas kompetenti darboties pastāvīgi mainīgā sociālā darba vidē, jāspēj domāt produktīvi, efektīvi vadīt gan problēmas risināšanu, gan pašam savu personisko mācīšanos, jāspēj tikt galā ar neskaidrām sociālām situācijām, piedāvājot problēm vadības modeļus. [11]

Analizējot kompetences saturu, var secināt, ka kompetentiem sociālā darba praktiķiem nepieciešams apgūt noteiktu vispārīgu un specifisku zināšanu kopumu. Redzams, ka šīs zināšanas, vērtības un prasmes ir nepieciešamas, bet nepietiekamas kompetentam sociālā darba veikumam pastāvīgu pārmaiņu situācijā.

Tātad, apskatot teorētiskos priekšnosacījumus karjeras veidošanā sociālajā darbā, varam secināt, ka, veidojot karjeru sociālajā darbā, jāņem vērā:

1. **Faktori, kas ietekmē karjeru sociālajā darbā.**

- a) Sociālā darba darbības lauks/sfēras. Sociālajā darbā tā profesionālās darbības sfēru plašuma dēļ ir iespēja veidot ne tikai vertikālo, bet arī horizontālo karjeru, kas prasa arvien pieaugošu kompetenci.
- b) Sociālā darba izglītība. Tā kā profesionālās karjeras veidošanas pamatā ir profesionālas sagatavotības nepieciešamība, kā arī zināšanu un prasmju bāze, sociālā darba izglītība ietekmē sociālā darba karjeru profesionālās prakses līmeņu kontekstā.
- c) Sociālā darba profesionālie standarti. Sociālā darba standarti regulē sociālā darbinieka profesionālo darbību, kā arī palīdz uzlabot profesijas pārstāvju sniegto pakalpojumu kvalitāti, tādējādi kļūstot par trešo faktoru, kas jāņem vērā, veidojot karjeru sociālajā darbā.

2. **Sociālā darba identitāte** – izpratne par pašu profesiju, sociālās politikas ietekmi uz to, kā arī izpratne par profesijas sniegto pakalpojumu attīstību, jaunu lomu, funkciju un specializāciju veidošanos un sociālā darba izglītības programmu pilnveidošanās tendencēm.

3. **Sociālo darbinieku kompetence** – redzams, ka kompetentiem sociālā darba praktiķiem nepieciešams apgūt noteiktu vispārīgu un specifisku zināšanu, prasmju un vērtību kopumu, taču mūsdienās ar to nepietiek kompetentam sociālā darba veikumam, jo notiek pastāvīgas pārmaiņas. Cilvēkam, kas vēlas kompetenti darboties un veidot karjeru pastāvīgi mainīgā sociālā darba vidē, jāspēj domāt produktīvi, efektīvi vadīt gan problēmas risināšanu, gan pašam savu personisko mācīšanos, jāspēj tikt galā ar neskaidrām sociālām situācijām, piedāvājot problēm vadības modeļus.

Literatūras saraksts:

1. Grozījumi Augstskolu likumā // Latvijas Vēstnesis, – Rīga, 12.12.2000. – 10.lpp.
2. Maģistra studiju programma // Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskola “Attīstība”, 2001. – februāris. – 14.lpp.

3. Sociālā darba terminoloģijas vārdnīca / Dr. paed. L.Šiļņevas redakcijā. – Rīga: Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskola “Attīstība”, 2000. – 249.lpp.
4. NSDA Standarti sociālajiem darbiniekiem. – Rīga: Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskola “Attīstība”, 1998.
5. *Mukāne A.* Par mums pašiem Strasbūras kontekstā: Tendences sociālās izglītības pilnveidošanā // Izglītība un Kultūra. Sociālā Izglītība. / 2000. - 10.aug. – 12.lpp.
6. *Mukāne A.* “Attīstība” paliks vēsturē kā ceļa laužēja profesionālam sociālajam darbam // Izglītība un Kultūra. Pielikums SDSPA “Attīstība”. / 2000. - 12.okt. – 4.lpp.
7. Latvijas Vēstnesis. / 2001. – 9.janv.
8. *Mukāne A.* Sertifikāts nav paredzēts sienas rotāšanai // Izglītība un Kultūra. Pielikums SDSPA “Attīstība”. / 2001. - 25.janv. – 8.lpp.
9. *Tillere I.* Sociālā darba izglītība Latvijā. – Rīga: Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskola “Attīstība”, 1999. – 99.lpp.
10. *Klimkāne R.* Supervīzija sociālā darba praksē // Dzīves jautājumi V: Sociālā darba un sociālās pedagoģijas teorija un prakse: Zinātniski metodisks rakstu krājums / Dr. paed., asoc. prof. L.Šiļņevas vīrsredakcijā – R.: SDSPA “Attīstība”, 2000. – 323.lpp.
11. *Šiļņeva L.* Kompetences izpratne mainīgajā sabiedrībā. // L.Šiļņeva, E.Eglīte. Kas ir problēmbalstīta izglītība? Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2001.
12. Svešvārdu vārdnīca / Dr. philol. Jura Baldunčika red. – Rīga: Apgāds “Jumava”, 1999.
13. Latvijas Padomju enciklopēdija (8.sējums). / Galv. red. P.Jērāns. – Rīga: Galvenā enciklopēdiju redakcija, 1986. – 730.lpp.
14. Enciklopēdiskā vārdnīca 2 / Galv. red. Dr. phil. A.Vilks. – Rīga: Latvijas Enciklopēdiju redakcija, 1991. – 379.lpp.
15. Svešvārdu vārdnīca. / Red. D.Guļevska. – Rīga: Apgāds “Norden”, 1996. – 799.lpp.
16. *Jurgena I.* Pusaudžu sociālās kompetences veidošanās iespējas pedagoģiskajā procesā: Sociālā pedagoģija un personības psiholoģiskā adaptācija mainīgajā sociālajā vidē / Starptautiskās konferences materiāli. – Rīga: Izdevniecība “Vārti”, 2000. – 84.lpp.
17. Encyclopedia of Social Work: Volume 1, 2 / Editor-in-Chief Anne Minahan. – Silver Spring, Maryland: NASW, 1987. – (18th Edition).
18. *Morales A., Sheafor Bradford W.* Social Work: A profession of Many Faces. - Boston, London, Sydney, Toronto: Allyn and Bacon, 1989. – p. 643 (5th Edition.)

19. Australian Social Work Competency Standarts for Entry Level Social Workers. – Australia: Australian Association of Social Workers LTD, 1994. – p.24
20. 20 Hot Job Tracks: Social Work. – U.S. News & World Report, 10/26/98, Vol. 125, Issue 16, p. 84, p. 7, 27 charts, 27 c.
21. *O'Hagan Kieran*. Social Work Competence: An Historical Perspective / Competence in Social Work Practice: A Practical Guide for Professionals. – British Library Cataloguing in Publication Data, 1997. – p. 219
22. *Романов В.Л.* Прохождение государственной службы: карьерная стратегия и служебная тактика. Лекции. – Москва: РАГС, 1997.
23. Advanced Learner's Dictionary. – Oxford: Oxford University Press, 1995. – p. 1427
24. *Pecora P., Aistin Michael J.* Managing Human Services Personnel. – USA: The International Professional Publishers, 1987.
25. *Marshall Gordon*. Oxford Concise Dictionary of Sociology. – Oxford: Oxford University Press, 1994. – p. 573.
26. *Atchley R.C.* The Life Course, Age-linked Demands for Decision Making. In N.Datan & L.H. Ginsberg (Eds.), Lifespan developmental psychology: Normative Life Crises. New York: Academic Press, 1975. - p. 264.
27. *Van Maanen J, & Schein E.H.* Career Development. In J.R. Hachman & L.L. Suttle (Eds.), Improving Life at Work: Behaviour Science Approaches to Organisational Change. Santa Monica, CA: Goodyear. – 1977.
28. *Бендюков М., Соломин И., Ткачев И.* Азбука профориентации. - Санкт-Петербург: Литера Плюс., 1997. - 331 стр.
29. *Yelloly M., Henkel M.* Learning and Teaching in Social Work: Towards Reflective Practice. – London and Bristol, Pennsylvania: Jessica Kingsley Publishers, 1995. – p. 231
30. Training Agency. Quoted in J.W. Burke (ed), 1989. Competency-Based education and Training. Lewes: Falmer Press. – 1988.
31. Preston B., and Walker J.C. Competency Based Standards in the Professions and Higher Education. Centre for Research in Professional Education: University of Canberra. – 1992.

Brīvprātīgie palīgi kā sociālo darbinieku līdzstrādnieki

Ievads

Brīvprātīgo kustība pasaulē ir pierādījusi sevi kā svarīgu iedzīvotāju izpausmi, apņemšanos kaut ko darīt sabiedrības labā. Brīvprātīgo kustība tiek uzverta kā viens no elementiem starp ģimeni, baznīcu, valsti, kas palīdz nodrošināt labklājību valstī, un tiek novērtēta kā milzīgs cilvēkresurss sociālajā darbā. Šī raksta mērķis ir sniegt ieskatu brīvprātīgo kustības koncepta izpratnē. Lai to sasniegtu, rakstā tiks apskatītas brīvprātīgo palīgu un brīvprātīgo kustības definīcijas, kā arī citi jēdzieni, kas attiecas uz brīvprātīgo konceptu, dažādu autoru, organizāciju skaidrojumi un definīcijas, kas sniegs ieskatu jēdziena "brīvprātīgais" izpratnē, atspoguļojot būtiskākās iezīmes. Kā arī tiks atspoguļota sociālo darbinieku un brīvprātīgo palīgu salīdzinoša analīze un iezīmētas brīvprātīgo kustības kā sociālā darba resursa izmantošanas globalizācijas tendences.

Jēdzienu "brīvprātīgais palīgs" un "brīvprātīgo kustība" teorētiskā analīze

Terminu skaidrojumu gribētu sākt ar jēdzienu "brīvprātīgais palīgs", "brīvprātīgais darbinieks", "brīvprātīgais", "voluntieris" definējumiem un skaidrojumiem.

Brīvprātīgais – jebkura persona, kas ziedo savu laiku, parasti bez atlīdzības, lai palīdzētu. Brīvprātība var būt balstīta uz palīdzību cilvēkiem, ziedojot vienu dienu vai pāris stundu katru dienu vai nedēļu. Tas viss ir atkarīgs no jūsu prasībām un sabiedrības vajadzībām. (ASV Miera korpusa definīcija, 1999.gads.)

Brīvprātīgais – jebkurš cilvēks neatkarīgi no dzimuma, izcelsmes, nacionalitātes, reliģiskās piederības, politiskajiem uzskatiem, vecuma un veselības stāvokļa. Katram, kas to vēlas, ir tiesības būt par brīvprātīgo darbinieku. Brīvprātīga darbība dod iespējas izmantot savas spējas un pieredzi, attīstīt intereses, ietekmēt sabiedrībā notiekošās izmaiņas un būt iesaistītam tajās. (Brīvprātīga darba ētikas kodekss.)

Macvaerija vārdnīca (*The Macquarie Dictionary*) identificē

brīvprātīgo darbinieku (*volunteer*) kā indivīdu, kurš iesaistās kāda pakalpojuma veikšanā pēc savas brīvas gribas. Termins "brīvprātīgs" (*voluntary*) tiek skaidrots kā kāda padarītais, paveiktais pēc brīvas izvēles.

Autore R.Sāge (*Sage R., SA Organisation, Adelaide*), kura ir analizējusi un pētījusi dažādas "brīvprātīgo" definīcijas, lai nonāktu pie vienojošās, izsakās kritiski par iepriekšminēto definīciju, jo skaidrojums "brīva griba" un "brīva izvēle" izsaka kādu individuālu darbību, neietverot to, ka brīvprātīgās darbības veikšanai ir ierobežojumi un noteikumi organizācijas ietvaros. [20]

Organizācija, kura reprezentē brīvprātīgo sektoru Kanādā, sniedz šādu skaidrojumu – rūpējoties un dodot savu ieguldījumu izmaiņu procesā, brīvprātīgie palīgi samazina ciešanas un nevienlīdzību, tādejādi iegūstot jaunas prasmes, ceļot pašapziņu, radot izmaiņas savā dzīvē. Brīvprātīgie palīgi strādā, lai uzlabotu citu cilvēku dzīvi, un tajā pašā laikā palielinās vai mainās pašu brīvprātīgo dzīves vērtības un attieksmes pret sabiedrībā notiekošo un pret atsevišķām cilvēku grupām, piemēram, cilvēki ar speciālām vajadzībām, vecie cilvēki, cietumnieki u.c. [20]

Šī definīcija parāda, ka brīvprātīgā darbinieka primārajai motivācijai būtu jābūt vēlmei palīdzēt citiem, bet arī pats brīvprātīgais saņem nenovērtējamus ieguvumus savai personībai un profesionālajai izaugsmei.

Austrālijas Statistikas birojs 1988.gadā definēja brīvprātīgo darbinieku kā indivīdu, kurš dod ieguldījumu bez atlīdzības (izņemot izdevumus, kuri rodas, veicot brīvprātīgo darbu) dažādās kopienas aktivitātēs. Nedaudz vēlāk, 1995.gadā, birojs izveidoja jaunu definīciju, kurā brīvprātīgais darbinieks ir kāds, kurš, brīvas izvēles vadīts, sniedz nealgotu palīdzību laika, pakalpojuma vai prasmju veidā caur organizāciju vai grupu. Šai definīcijai 1997.gadā pievienojās arī statistikas birojs Kanādā. [20]

Ziemeļamerikas organizācijas "*Energize Inc*", kas nodarbojas ar brīvprātīgo darbinieku problēmām, pārstāvis Elliss (*Ellis S.*) uzskata, ka brīvprātīgo palīgu darbība ir jāskata no divām perspektīvām:

- 1) brīvprātīgo darbinieku perspektīva – brīvprātīgais izvēlas rīkoties, jo ir atpazinis kādu vajadzību, darbojoties ar sociālās atbildības attieksmi un bez vēlmes iegūt materiālu atlīdzību;
 - 2) organizācijas perspektīva – brīvprātīgais darbinieks ir kāds, kurš dod savu laiku un talantu organizācijai bez kļūšanas par algotu darbinieku.
- [20]

Ellisa viedoklis parāda ieskatu jaunākajās tendencēs, kā mainās priekšstats par brīvprātīgo šodienas sabiedrībā.

Angļu literatūrā, runājot par “brīvprātīgo”, tiek lietots termins “voluntieris” (*volunteer*), kurš pamazām ir sastopams arī latviešu lietojumā un nozīmē to pašu ko “brīvprātīgais palīgs”.

Turpinot jēdzienu skaidrojumu, uzmanība tiks pievērsta jēdzienu “brīvprātīgo kustība”, “brīvprātīga darbība” un brīvprātības principa skaidrojumam.

Var izšķirt 2 galvenos veidus, kā definēt brīvprātīgo darbību.

1. Institucionāla rakstura.

Balstoties uz institucionāla rakstura definīciju, brīvprātības princips (*voluntarism*) ir brīva darbība, lai veicinātu, audzinātu un atbalstītu personiskās un publiskās intereses, sasniegtos mērķus, kurus oficiālie varas orgāni vai indivīdi nespēj veikt (*de Tocqueville*).

2. Psiholoģiska rakstura.

Balstoties uz psiholoģiska rakstura definīciju, brīvprātīga darbība (*voluntary activity*) tiek raksturota kā psiholoģiskas kompensācijas vai apbalvojuma meklējums (piemēram, piederības sajūtas, prestiža, sevis piepildījuma), bet tā ir darbība, ko nenosaka nekādi biosociāli faktori vai piespiedu sociāli politiski spēki, vai noteikta materiāla atlīdzība. (*Smith, 1975*)

Šīs iepriekšminētās definīcijas norāda uz šādiem aspektiem:

- brīvprātīgo darbības nozīmīgums gan indivīda, gan sabiedrības līmenī;
- brīvprātīgo kustības atkarība no personiskās izvēles un lēmuma. [5]

Analizējot brīvprātīgo nozīmi, Izraēlas pētnieks Kahane (Kahane R.) izveidojis šādu definīciju: brīvprātīga darbība – tāda aktivitāte, kas ietver individuālās un publiskās intereses, atstājot izvēles brīvību, kā tās īstenot – ja izvēles alternatīvu risinājumu izdevumi ir vairāk vai mazāk salīdzināmi. [5] Tātad, ja kāda konkrēta aktivitāte ir mazsvarīga vai nav svarīga indivīdiem un sabiedrībai kopumā, arī brīvprātīgo darbība tajā nebūs liela.

Pēc Kahanes pētījumiem var pieņemt, ka brīvprātīga darbība notiek, ņemot vērā 3 apstākļus:

- 1) ja ir vairākas darbības iespējas, visas apmēram vienādā vērtībā;
- 2) ja indivīda vēlmes un griba kaut ko iegūt ir minimāla;
- 3) ja ir 1 + 2, tāda darbība tiek uzskatīta par brīvprātīgu. [5; 9]

Galvenais uz ko būtu jānorāda, runājot par brīvprātīgo kustību, ir indivīda apņemšanās iesaistīties un būt atbildīgam, prasot no cilvēka motivāciju, īpaši ja brīvprātīgās darbības laikā veicamie uzdevumi papildinās vai mainās. [5; 9]

Dānijā brīvprātīga darbība tiek definēta kā:

- 1) neatalgota darbība, kas tiek veikta organizācijās, asociācijās un iedzīvotāju grupās; darbībai jābūt oficiāli organizētai, tā jāveic ārpus tuvākās ģimenes, un tai jābūt kaut kādā veidā labvēlīgai indivīdam, grupām vai sabiedrībai;
- 2) brīvprātīga darbība kā sociālais darbs, kas tiek veikts nevalstiskās organizācijas ietvaros. [10; 3]

Šī definīcija pilnīgi neatspoguļo patieso brīvprātīgo kustības sociālo dabu, jo sašaurina iespējamo brīvprātīgo darbu lomu līdz nevalstiskajām organizācijām, lai gan brīvprātīgie var darboties jebkurā sociālo pakalpojumu organizācijā.

Svarīgi ir atdalīt indivīdu, kas veic brīvprātīgo darbu, no institucionālā veidojuma, kurš veic brīvprātīgu darbību. Šī atšķiršana ir svarīga, jo ir pārpratumi, vai brīvprātīga darbība var tikt veikta bez izdevumiem. Jāsaprot, ka indivīds kā brīvprātīgais palīgs darbojas bez atlīdzības, bet pakalpojumu oficiālajai organizācijai un brīvprātīgo profesionālās darbošanās sistēmai ir vajadzīgs finansējums. [10; 3]

Brīvprātīgo nacionālais centrs Anglijā (*National Centre for Volunteering*) brīvprātīgo darbību definē

kā svarīgu iedzīvotāju izpausmi un būtisku elementu demokrātijai. Tā ir laika un enerģijas saistība sabiedrības un kopienas labā, kas var izpausties vairākos veidos. Tā tiek veikta pēc brīvas izvēles, bez bažām par finansiālu ieguvumu, tā kalpo kā iedarbīgs spēks izmaiņām. [20]

Lai gan definīcija ir līdzīga Kanādas organizācijas skaidrojumam, tajā parādās jauna iezīme, ka brīvprātīga darbība notiek bez finansiāla labuma. Tas parāda – kamēr brīvprātīgais nemeklē materiālas vērtības, tomēr saņem zināmu atlīdzību, brīvprātīgā darbinieka statuss netiek noliegts. [20]

Atšķirīga ir Lielbritānijas 1997.gadā Nacionālā pārskata par brīvprātīgo darbību (*National Survey of Volunteering 1997*) definīcija, kur brīvprātīga darbība ir

laika izmantošana, darot darbību, kuras mērķis ir labuma sniegšana kādam citam (indivīdam vai grupai). Tā ir jāatšķir no darbības, kas tiek veikta savas ģimenes, radnieku vai apkārtējas vides labā. [20]

Interesanti ir tas, ka šī definīcija neietver un neizdala elementus

"brīva izvēle" un "vēlme palīdzēt", bet parāda būtisku iezīmi, kas atdala brīvprātīgo darbību un ikdienas ģimenes pienākumus.

Dž.Noble un L.Rodžersa (*Joy Noble, Louise Rogers*) skaidro brīvprātīgo darbību kā:

- darbību, kas dod labumu sabiedrībai (kopienai);
- darbību, kas notiek pēc indivīda brīvas izvēles;
- darbību, kas netiek materiāli atalgota. [20]

Šo skaidrojumu ir pieņēmusi Austrālijas Sociālo pakalpojumu padome (*Council of Social Services in Australia*). Arī šī definīcija neietver visus elementus, kas veidotu pareizu priekšstatu par brīvprātīgo darbību.

Brīvprātīgo darba ieguldījuma starptautiskā asociācija (*The International Association for Volunteer Effort*) 1990.gadā ir pieņēmusi deklarāciju par brīvprātīgajiem darbiniekiem, kurā brīvprātīga darbība tiek definēta šādi:

- tā balstās uz personisko motivāciju un izvēli,
- tas ir veids, kā palielināt, izraisīt iedzīvotāju un kopienas iesaistīšanu notiekošajā,
- tā ir individuālo vai grupas darbību forma, kas tiek veikta kādas organizācijas ietvaros,
- tā palielina cilvēku potenciālu un dzīves kvalitāti, ceļot cilvēces solidaritāti,
- tā dod atbildes uz lielākiem dzīves izaicinājumiem, cīnoties par labāku un mierīgāku dzīvi,
- tā dod lielu ieguldījumu valsts ekonomikā, pat radot jaunas darba vietas un profesijas (piemēram, brīvprātīgo darbības koordinators, supervizors). [20]

Šis definējums parāda jau daudzas iepriekšminētās iezīmes un raksturojumus, tomēr vairāk koncentrējas uz sociālo priekšmetu un brīvprātīgās darbības galarezultātu.

Pēc starptautiskā skatījuma uz brīvprātīgo darbību svarīgi ir apskatīt Latvijā pieņemtos definējumus. "Brīvprātīgais" Latvijas Nevalstisko organizāciju centra skatījumā ir cilvēks, kas iegulda savu darbu un zināšanas kāda uzdevuma veikšanā, negaidot par to materiālu atlīdzību.

Sociālā darba terminoloģijas vārdnīcā, kuru izstrādājusi SDSPA "Attīstība", "brīvprātīgais" skaidrots kā

problēmā neiesaistīta persona, kas savā brīvajā laikā ļauj sociālajam darbiniekam to iesaistīt klienta sociālās problēmas risināšanā, par to nesāņemot atlīdzību. Brīvprātīgais veido

sociālā darba personālos resursus. Tā kā brīvprātīgajam nepastāv juridiska atbildība par viņa darbību, tad brīvprātīgais pats var brīvi noteikt, kādā veidā un cik bieži piedalīties sociālo problēmu risināšanā. [3; 39]

Brīvprātīga sociālā darbība var notikt arī bez saskares ar sociālo darbu (piemēram, nevalstisko organizāciju darbība), bet par sociālā darba resursu kļūst tie brīvprātīgie, ko sociālais darbinieks tieši vai netieši iesaista sociālo problēmu risināšanā. [3; 39-40]

Apskatot visas minētās definīcijas, svarīgi būtu apvienot tās vienā kopējā, kura ietvertu visas iepriekšminētās brīvprātīgās darbības iezīmes. Gribētu piekrist R.Sāges izveidotajai alternatīvajai definīcijai, kura, manuprāt, visspilgtāk parāda brīvprātīgo darbības saturu.

Brīvprātīgo palīgu darbība ir tāda aktivitāte, kur indivīds izvēlas bez atlīdzības piedāvāt sociālus pakalpojumus indivīdiem, kopienai, sabiedrībai. Tas ir darbs, kas iziet ārpus indivīda pienākumiem pret ģimeni un publiskiem pienākumiem un ir atdalīts no algota vai citāda veida nealgota darba.

Būtiski liekas analizēt arī citus jēdzienus, kas attiecas un ietekmē “brīvprātīgo palīgu” un “brīvprātīgo kustības” definīcijas, parāda to vietu citu jēdzienu vidū.

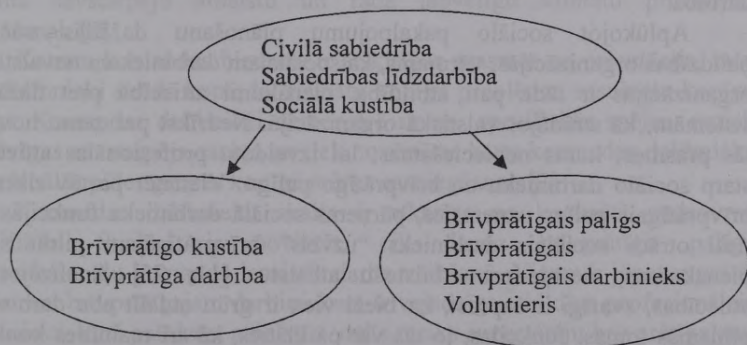
Viens no senākajiem terminiem, ko izmanto, runājot par brīvprātīgo kustību, ir “goda amats” (angļu val. – *honorary capacity*), vācu val. – *Ehrenamt*), kurš bieži tiek skatīts kristīgo aktivitāšu kontekstā, rūpējoties par veciem cilvēkiem, cilvēkiem ar īpašām vajadzībām, bēgļiem. Kā norāda vācu autors Karstens Ote (*Carsten Otte*), termins “goda amats” tiek lietots par cilvēkiem, kuriem ir oficiāla loma kopienā, un tas tiek lietots Vācijas likumdošanā, runājot par kopienas struktūru. [4; 104]

K.Ote skaidro, ka mūsdienās termins “goda amats” tiek aizvietots ar terminu “brīvprātīgais darbs” (angļu – *voluntary work*, vācu – *Freiwilligenarbeit*) vai “sabiedrības līdzdalība” (angļu – *civil engagement*, vācu – *Burgerschaftliches Engagement*). Pētot jēdzienu dziļākas saknes, Ote norāda, ka jaunajam terminam “sabiedrības līdzdalība” nav gluži tā pati nozīme. Sabiedrības līdzdalība nozīmē aktīvu piedalīšanos sabiedrības norisēs un mēģinājumu ietekmēt lēmumus politiskajā un administratīvajā jomā, tādējādi parādās šī jēdziena plašākā daba. [4; 105]

Angļu literatūrā sastopams termins “civilā sabiedrība”, kas arī nozīmē sabiedrības līdzdarbību, piedalīšanos dažādās sabiedrības norisēs.

Autors J. Novaks apskata jēdzienu “sociālā kustība”, kas ļauj paraudzīties uz brīvprātīgo kustību no socioloģijas viedokļa. Būtiski liekas apskatīt šo terminu, jo brīvprātīgo kustība tiek raksturota kā viena no sociālās kustības izpausmēm. Novaks skaidro “sociālo kustību” kā mobilizējošu kolektīvu darbību, kurai ir integratīvs raksturs un noteiktas specifiskas lomas un par mērķi kalpo sasniegumi, sociālās izmaiņas.

Balstoties uz iepriekš apskatītajām definīcijām, būtiski liekas parādīt, kur tieši termins “brīvprātīgie palīgi” ierindojas dažādo terminu vidū. Lai saprastu jēdzienu hierarhisko kārtību, piedāvāju shēmu par terminu, kas attiecas uz brīvprātīgo kustības konceptu, teorētisko izvietojumu.



1.shēma. Terminu, kas attiecas uz “brīvprātīgo kustību”, hierarhija.

Analizējot terminu būtību (sk. 1.shēmu), redzams, ka dažiem jēdzieniem ir kopīga nozīme. Turpmāk darbā, runājot par terminu “brīvprātīgais palīgs”, tiks lietoti arī tā sinonīmi “brīvprātīgais”, “brīvprātīgais darbinieks”, “volontieris”.

Termini “brīvprātīgo kustība” un “brīvprātīga darbība” ir tuva nozīme, jo tie abi ir tulkojums no angļu jēdziena “voluntary activity”, “volunteering”. Bet termini “civilā sabiedrība”, “sabiedrības līdzdarbība”, “sociālā kustība” ir jāuzlūko kā jumta jēdzieni, kuri sevī kā vienu no elementiem ietver terminus “brīvprātīgo palīgu” un “brīvprātīgo kustību”, kas ir to izpausme.

Sociālo darbinieku un brīvprātīgo palīgu kā sociālo darbinieku līdzstrādnieku darbības salīdzinoša analīze

Brīvprātīgie palīgi var darboties gan valstiskās sociālās organizācijās, sociālās palīdzības dienestos, gan arī nevalstiskās organizācijās. Brīvprātīgie palīgi darbojas kā sociālo darbinieku līdzstrādnieki, ar to saprotot, ka sociālā darbinieka līdzstrādnieks ir darbinieks, kurš, brīvas izvēles vadīts, strādā sociālā darbinieka vadībā un kuru sociālais darbinieks ir iesaistījis sociālas problēmas risināšanā. Tas var būt jebkurš cilvēks, kurš vēlas palīdzēt un kuru sociālais darbinieks pēc noteiktiem atlases un novērtēšanas kritērijiem ir iesaistījis komandas (grupas, starprofesionāļu) darbībā.

Aplūkojot sociālo pakalpojumu plānošanu dažādās sociālās palīdzības organizācijās, vērojams, ka sociālajam darbiniekam nevalstiskās organizācijās ir tāda pati atbildība, pienākumi attiecībā pret dažādām sistēmām, kā strādājot valstiskā organizācijā. Nedrīkst par zemu novērtēt tās prasmes, kuras nepieciešamas, lai izveidotu profesionālas attiecības starp sociālo darbinieku un brīvprātīgo palīgu. Vienmēr pastāv risks, ka brīvprātīgais palīgs uzņemsies, pārņems sociālā darbinieka funkcijas vai, tieši otrādi sociālais darbinieks "uzvels" brīvprātīgajam pildīt savus pienākumus, nesniedzot atbilstošu atbalstu. [11; 75] Analizējot šīs attiecības, svarīgi ir saprast, ka bieži vien ir grūti atdalīt abu darbinieku pildāmās lomas, funkcijas, jo tās var pārklāties, kā arī mainīties konkrētā situācijā.

Grāmatā "Sociālie darbinieki: viņu lomas un uzdevumi" kā vienas no galvenajām sociālā darbinieka funkcijām attiecībā uz brīvprātīgajiem darbiniekiem minētas šādas:

- atbalsta sniegšana (*supporting*),
- plānošana (*planning*),
- veicināšana, sekmēšana (*facilitating*),
- iespēju došana (*enabling*). [11; 76]

Kā arī tiek minētas galvenās sociālā darbinieka prasmes attiecībā uz brīvprātīgajiem. Tās ir šādas:

- novērtēšanas prasmes,
- komunikācijas prasmes,
- padomdevēja, atbalsta sniedzēja prasmes,
- zināšanas un prasmes par komandas darbu, grupas darbu un starprofesionāļu komandas attīstīšanu un veidošanu. [11; 76]

Gribētu uzsvērt, ka par sociālā darbinieka līdzstrādniekiem un sociālā darba resursu kļūst tie brīvprātīgie palīgi, kurus sociālais darbinieks tieši vai netieši iesaista sociālo problēmu risināšanā.

Netieša iesaistīšana – sociālais darbinieks nestrādā tieši ar brīvprātīgo, bet izmanto kādas institūcijas (piemēram, Bērnu fonda) pakalpojumus.

Tieša iesaistīšana – ja sociālais darbinieks dibina brīvprātīgo grupas sociālās palīdzības sniegšanai saviem klientiem. [3]

Tātad sociālais darbinieks, veicot tiešo iesaistīšanu, var ietvert brīvprātīgos palīgus komandas darbā, kuram ir daudz prioritāšu, salīdzinot to ar individuālo darbu. Komandas izveide novērs “ierūsēšanu” tradicionālajās metodēs vai savas profesionalitātes rāmjos. Komanda veicina savstarpēju atbalstu un rada labvēlīgu klimatu problēmas risināšanai. [2]

Katram komandas biedram ir atšķirīgas prasmes un orientācija, taču visi dalībnieki strādā kopā, lai risinātu kopīgu problēmu, sasniegtu kopīgu mērķi. Komandas dalībnieki demonstrē savas specifiskās spējas, notiek pastāvīgas savstarpēja saziņa un tiek novērtētas katra komandas dalībnieka individuālās pūles grupas kopīgā mērķa sasniegšanai. [2]

Komandas dalībnieku skaits ir atkarīgs no konkrētā uzdevuma specifikas. Svarīgi ir novērtēt, cik daudz brīvprātīgo palīgu starprofesionāļu komanda iesaistīs darba veikšanā. Vienmēr jāpatur prātā, ka katram brīvprātīgajam darbiniekam ir vajadzīgs atbildīgs profesionālais darbinieks, kurš palīdzēs, atbalstīs, vadīs, veiks supervīziju brīvprātīgajam. Paturot prātā, ka brīvprātīgie darbinieki nav juridiski atbildīgi par savu darbību, ir rūpīgi jāpārdomā, pirms iesaista brīvprātīgos komandā, kādas lomas uzņemsies brīvprātīgais, kuri darbinieki uzņemsies atbildību par viņu.

Tātad jebkura sociālā darba starprofesionāļu komanda var iesaistīt brīvprātīgos palīgus savā komandas darbā, bet svarīgi ir atcerēties – lai pakalpojumam nezustu kvalitāte un profesionalitāte, nopietni jāpārdomā brīvprātīgo darba politika, atlases, iesaistes mehānisms.

Turpmāk par to, kā atšķiras sociālā darbinieka un brīvprātīgo palīgu funkcijas, kuras nepieciešamas komandas darbībā. (sk. 1.tabulu). Tabulā izmantotas sociālā darbinieka funkcijas, kuras analizējusi D.Gorlova (“Komandas izveidošana un funkcionēšana”), izmantojot SD speciālistu V.Morisa (*Morris W.*) un M.Šaškina (*Sashkin M.*) uzdevuma un uzturēšanas funkcijas komandā, kuras tika papildinātas.

Sociālo darbinieku un brīvprātīgo palīgu funkciju un uzdevumu komandā salīdzinājums

<i>Funkcijas</i>	<i>Sociālais darbinieks</i>	<i>Brīvprātīgais palīgs</i>
Iniciatīvas realizēšana	Mērķu, uzdevumu izvirzīšana Problēmas risināšanas gaitas noteikšana	Ideju, virzienu ierosināšana Mērķu, uzdevumu izvirzīšana
Ideju, priekšlikumu izstrādāšana, noskaidrošana	Ideju izpēte un paplašināšana	Priekšlikumu izteikšana Neskaidrību noskaidrošana
Darbības koordinēšana	Ideju, koncepciju apvienošana, integrēšana	Noteikto uzdevumu realizēšana, koordinēšana
Darbības rezumēšana	Darba kopsavilkuma veikšana	Fokusēšanās uz uzdevumu Darba rezumēšana
Tehnisko procedūru izpilde	Tehnisko iespēju nodrošināšana Komandas darbības fiksēšana	Dažādu tehnisku pienākumu izpilde
Informācijas sniegšana un meklēšana	Faktu piedāvāšana un noskaidrošana	Faktu vākšana un piedāvāšana
Viedokļu izteikšana un uzklausīšana	Viedokļa izteikšana Iespēju radīšana, lai komandas biedri izteiktu izjūtas	Viedokļa izteikšana Komandas biedru uzklausīšana
Iedrošināšana, atbalstīšana	Komandas apbalvošana par ieguldījumu Komandas iedrošināšana, atbalstīšana	Atgriezeniskās saites sniegšana Komandas iedrošināšana, atbalstīšana

Attiecību harmonizēšana	Nesaskaņu cēloņu noskaidrošana, pārrunāšana, konflikta novēršana Spriedzes noņemšana	Neskaidrību izteikšana, pārrunāšana, noskaidrošana
Procesa atvērtības nodrošināšana	Iespējas dalīties idejās, piedalīties diskusijās nodrošināšana komandai	Atvērtība komunikācijai
Sociālo vērtību realizācija	Darbība, ievērojot Starptautisko ētikas kodeksu Sociālās vērtības	Darbība ievērojot Brīvprātīgā darba ētikas kodeksu, organizācijas noteiktās tiesības un pienākumus, sociālās vērtības
Procesa novērtēšana	Novērtējuma sniegšana komandai par to, kā tā sastrādājas	Novērtējuma sniegšana par savu ieguldījumu komandas darbā

Analizējot dažādas funkcijas, var secināt, ka gan sociālais darbinieks, gan brīvprātīgais veic galvenokārt tās pašas funkcijas, bet būtiski ir norādīt, kādā līmenī, pakāpē un dziļumā tas tiek darīts. Svarīgi ir saprast – sociālais darbinieks veic, piemēram, izstrādāšanas un noskaidrošanas funkciju tās augstākajā līmenī, interpretējot idejas un priekšlikumus, izvēloties piemērotāko alternatīvu, bet brīvprātīgais palīgs šo funkciju pilda, ierosinot idejas un priekšlikumus, izsakot savu viedokli. Tāpēc ir svarīgi jau pirms brīvprātīgo iesaistīšanas zināt, kādas būs brīvprātīgo pildāmās funkcijas un kādā līmenī tās tiks veiktas, lai būtu nosprausta robeža starp sociālā darbinieka un brīvprātīgā uzdevumiem un pienākumiem.

Katram komandas dalībniekam ir sava loma. Ja šīs lomas ir pārdomātas, komandas darbs var būt arvien kvalitatīvāks. Ļoti svarīgi ir atrast sev un citiem vispiemērotāko lomu. 2.tabulā attēlotas sociālo darbinieku un brīvprātīgo atšķirīgās lomas komandā.

Analizējot tabulu, var secināt, ka sociālo darbinieku un brīvprātīgo lomas daudzējādā ziņā sakrīt, bet vienīgās lomas, kuras brīvprātīgie darbinieki nevar pildīt, ir sociālā gadījuma vadītājs, palīdzības gaitas plānotājs un veidotājs, komandas dalībnieku funkciju sadalītājs. Taču

brīvprātīgie darbinieki var piedalīties sociālā gadījuma risināšanā, var organizēt, plānot un koordinēt dažādas aktivitātes un uzdevumus, kurus noteicis sociālais darbinieks kā sociālā gadījuma vadītājs. Brīvprātīgie var veikt aizstāvja, padomdevēja, vērtētāja, attīstītāja un novērtētāja lomu. Jāņem vērā katra brīvprātīgā individuālās spējas, prasmes, izglītība, iepriekšējā darba pieredze, un novērtējuma rezultātā sociālais darbinieks var uzticēt pildīt brīvprātīgajam atbilstošās lomas un uzdevumus.

2.tabula

Sociālā darbinieka un brīvprātīgā darbinieka lomas komandā

<i>Lomas</i>	<i>Sociālais darbinieks</i>	<i>Brīvprātīgais palīgs</i>
Problēmas identificētājs	✓	✓
Palīdzības procesa plānotājs, veidotājs	✓	
Sociālā gadījuma vadītājs	✓	
Sociālā gadījuma risinātājs	✓	✓
Padomdevējs	✓	✓
Novators	✓	✓
Veicinātājs	✓	✓
Vērtētājs	✓	✓
Organizators	✓	✓
Attīstītājs	✓	✓
Komandas dalībnieku funkciju sadalītājs	✓	
Aizstāvis	✓	✓
Koordinētājs, apvienotājs	✓	✓

Lai pilnīgāk izprastu brīvprātīgo palīgu kā sociālo darbinieku līdzstrādnieku būtību, svarīgi liekas veikt vispārēju sociālo darbinieku un brīvprātīgo palīgu darbības salīdzinājumu. Mēģināsim to izdarīt, izvirzot konkrētus kritērijus, kuri palīdzēs noteikt atšķirības un kopējās iezīmes (sk. 3.tabulu).

Analizējot sociālo darbinieku un brīvprātīgo palīgu pēc izvirzītajiem kritērijiem, redzams, ka vērojamas būtiskas atšķirības definējumā, kurā skaidri parādās, ka sociālajam darbiniekam ir jābūt profesionālim ar noteiktām zināšanām, bet par brīvprātīgo darbinieku var kļūt jebkurš, kas

vēlas palīdzēt. Kā arī parādās iezīme, kas apstiprina brīvprātīgā palīga kā sociālā darbinieka līdzstrādnieka lomu, jo definējums izsaka, ka brīvprātīgais palīgs ir “persona, kas ļauj sociālajam darbiniekam to iesaistīt klienta sociālo problēmu risināšanā”.

3.tabula

Sociālo darbinieku un brīvprātīgo palīgu darbības salīdzinājums

<i>Kritēriji</i>	<i>Sociālais darbinieks</i>	<i>Brīvprātīgais palīgs</i>
1. Definējums	Sociālais darbinieks – augstskolas sociālā darba studiju programmas absolvents, kam piešķirta profesionāla kvalifikācija un kas savas zināšanas un prasmes lieto, lai atrisinātu klientu sociālās problēmas un veicinātu viņu dzīves kvalitātes uzlabošanos.	Brīvprātīgais palīgs – jebkura persona, kas ziedo savu laiku, iegulda savas zināšanas, prasmes, lai palīdzētu indivīdiem, kopienai, sabiedrībai. Persona, kas ļauj sociālajam darbiniekam to iesaistīt klienta sociālo problēmu risināšanā.
2. Darbības būtība, jēga	Sociālais darbs – profesionāla, mērķtiecīga, kompleksa darbība, kas orientēta uz cilvēku sociālo problēmu praktisku risinājumu.	Brīvprātīga darbība – darbība, kas notiek pēc indivīda brīvas izvēles piedāvāt sociālu pakalpojumu indivīdiem, grupām, sabiedrībai.
3. Mērķis	Nodrošināt indivīdu sociālo funkcionēšanu, spēju risināt sociālās problēmas.	Piedalīties indivīda sociālo problēmu risināšanā, palīdzot nonākt pie risinājuma.
4. Darbības jomas, lauki	<p>Sociālā palīdzība Aprūpe Palīdzība jaunatnei Darbs skolās Brīva laika organizēšana Darbs soda izpildīšanas vietās Darbs slimnīcās Darbs sociālās politikas jomā Darbs psihiatriskajās klīnikās Darbs ar ģimenēm, bērniem, veciem cilvēkiem</p>	

5. Intervences līmeņi		Mikro Mezo Makro
6. Klienti		Bērni, pusaudži Ģimenes Veci cilvēki Cilvēki ar īpašām vajadzībām Bezpajumtnieki Cietumnieki Bezdarbnieki Kopiena, grupa, sabiedrība
7. Izglītība	Augstākā izglītība, atsevišķās prakses jomās – sociālā darba maģistra grāds.	Nav nepieciešama konkrēta izglītība, ja organizācija, kurā brīvprātīgais strādās, to neprasa.
8. Darbības ētiskā bāze	Starptautiskais sociālā darba ētikas kodekss, starptautiskas konvencijas, sociālās vērtības.	Brīvprātīgā darba ētikas kodekss; organizāciju, kurās strādā brīvprātīgais, brīvprātīgo darba programmu vadlīnijas, tiesības, pienākumi, funkcijas.
9. Zināšanas un prasmes	Likumdošanas zināšanas Zināšanas par cilvēku uzvedības sociālajiem, psiholoģiskajiem un bioloģiskajiem faktoriem Sociālā gadījuma risināšana un vadīšana Sociālo problēmu risināšanas metodes Grupu darba metodes un saturs Sociālā darba vērtības un ētika Sociālās labklājības sistēma Sociālās politikas saturs Zināšanas par kopienas resursiem un kopienas pakalpojumiem	Ir nepieciešamas konkrētas zināšanas un prasmes izvēlētajā brīvprātīgajā darbā, kuru veiks. Atkarīgs no organizācijas prasībām pret brīvprātīgajiem.

Vērojama pilnīga darbības lauku un klientūras pārklāšanās, kas liecina, ka brīvprātīgie palīgi var iesaistīties visās sociālā darba jomās, veicot kādu noteiktu funkciju. Redzams, ka sociālie darbinieki un brīvprātīgie palīgi strādā kopīgam mērķim, lai atrisinātu klienta sociālās problēmas un nodrošinātu indivīdu sociālo funkcionēšanu.

Aplūkojot 3.tabulu, liekas svarīgi pieminēt vācu autora K.Otes viedokli, kurš palīdz analizēt izglītības un zināšanu salīdzinošos kritērijus un atklāj, ka profesionāļu un brīvprātīgo palīgu attiecības ietekmē profesijas profesionalizācijas pakāpe, jo bieži sociālā darbinieka profesionālā loma daļēji sakrīt ar pašpalīdzības grupu vai sabiedrības līdzdarbības (*social engagement*) lomu. Parādās iezīme, ka brīvprātīgo darbinieku motivācija ir vēlme veikt noteikto aktivitāti, un brīvprātīgie bieži pieņem sociālā darbinieka lomu, jo arī viņu kompetence bieži balstās uz izglītību vai pieredzi. [4; 107]

Pētot organizācijas, kurās sociālie darbinieki un brīvprātīgie palīgi strādā kopā, Ote secina, ka parasti termins "voluntieris" attiecas vairāk uz institucionālu lomu nekā uz kvalifikāciju, bet bieži vien pret brīvprātīgajiem izturas un viņi tiek uztverti kā cilvēki bez profesionālas kvalifikācijas, kas daudzos gadījumos nav taisnība. [4; 107-108] Tas nozīmē, ka darbiniekiem ir jāatšķir 2 aspekti: profesionālā kvalifikācija un oficiālais darba statuss organizācijā, kurus autors attēlo tabulā (sk. 4.tabulu), kura vēl vairāk padziļina izpratni par izglītības un zināšanu dimensiju sociālo darbinieku un brīvprātīgo darbības salīdzināšanā.

4.tabula

Darba oficiālais statuss un profesionālā kompetence

		<i>Oficiālais darba statuss</i>	
		Pilnas slodzes darbs (algots)	Brīvprātīgo darbs (bez algas)
Profesionālā kompetence	augsta	Pilnas darba slodzes profesionāļi	Brīvprātīgi strādājošie profesionāļi
	zema	Strādājošie neprofesionāļi	Brīvprātīgi strādājošie neprofesionāļi

Kā norāda Ote, svarīgi ir paturēt prātā, ka daudzās sociālās institūcijās strādā algoti darbinieki bez kvalifikācijas kopā ar augsti

kvalificētiem brīvprātīgajiem darbiniekiem. Tāpēc ir maldīgi domāt, ka par brīvprātīgajiem strādā tikai cilvēki, kuriem vēl nav iemaņas, zināšanu noteiktajā darbā. [4; 108]

No iepriekšminētā izriet jautājums par brīvprātīgo iesaistīšanos visos sociālā darba intervences līmeņos. Brīvprātīgie palīgi var darboties kā sociālā darbinieka līdzstrādnieki gan mikro, gan mezo, gan makro intervences līmeņos. *Mikrolīmenī* sociālais darbinieks iesaista brīvprātīgo klienta sociālā gadījuma risināšanā. *Mezolīmenī* brīvprātīgais var darboties līdzās sociālajam darbiniekam dažādās kopienas norisēs, pildot konkrētus uzticētus uzdevumus, izsakot idejas un piedaloties komandas darbā. Arī *makrolīmenī* voluntieri var sniegt savu ieguldījumu. Kā jau iepriekš uzsvērts, brīvprātīgie var būt arī ar augstu kvalifikāciju un bagātām zināšanām, tāpēc individuālas novērtēšanas rezultātā šiem brīvprātīgajiem var uzticēt dažādas pakāpes funkcijas. Īpaši tie voluntieri, kuri iesaistījušies advokātu jeb tiesību aizstāvju projektos, kuriem ir zināšanas par likumdošanu un attiecīga pieredze kādā sociālās politikas jomā, varētu darboties kā ideju ierosinātāji, padomu devēji likumdošanas pilnveidošanas un sociālās politikas izveides jautājumos. Kā arī pildīt asistenta, palīga funkcijas sociālajam darbiniekam vai tikt pieaicināti kā ekspertiem darbiniekiem, kuri darbojas sociālās politikas jomā.

Brīvprātīgo kustības kā sociālā darba resursa izmantošanas globalizācijas tendences

Sociālo gadījumu vadīšana un problēmu risināšana nav nošķirama no resursu apzināšanas un mobilizēšanas. Brīvprātīgie palīgi kā cilvēkresurs ir pierādījuši sevi kā jaunu sociālu un ekonomisku spēku, kas parāda savu "rūpes nesošo" dabu, grupējoties par sociālām, apkārtējās vides, kultūras, politiskām problēmām. Civilā sabiedrība, brīvprātības princips parādās kā secīgs resursu mobilizētājs sociālajai attīstībai. [17]

Arvien vairāk palielinās brīvprātīgā sektora kā milzīga resursa sociālajā darbā loma, par to tiek spriests valdības līmenī, partijas iekļauj brīvprātīgā sektora tēmas savās priekšvēlēšanu programmās, ir izveidots projekts "Eiro – brīvprātīgie" ("*Euro – Volunteer*"), kurā iesaistījušās 5 valstis: Vācija, Francija, Luksemburga, Nīderlande, Grieķija, lai ieviestu brīvprātīgā darba konceptu Eiropas Savienības līmenī. [18] Brīvprātīgā darba globalizācijas iezīmes parādās gan brīvprātīgo žurnālā ("*Volunteering Magazine*", UK), gan politiskajās kampaņās, runājot par brīvprātīgā darba lomu 21.gs., gan Nacionālā brīvprātīgo centra Anglijā

(*The National Centre for Volunteering*) darbības politikā, gan politiķu runās.

Kanclers Gordons Brauns (*Gordon Braun*), kurš ir arī atbildīgs par Anglijas Leiboristu partijas vēlēšanu kampaņu, 2001.gada janvārī pasludināja, ka "centralizētās valdības varas ēra tuvojas beigām." [13] Brauns norāda, ka Leiboristu partijas mērķos ietilpst "novirzīt varu un kontroli no centrālās valdības uz vietējām kopienām, lai nevalstiskās organizācijas (*voluntary organizations*) pārņem valsts lomu". Viņš cer, ka 5 gadu laikā lielākā daļa iedzīvotāju pavadīs 2 stundas nedēļā, darot brīvprātīgo darbu. Brauns uzsver, ka turpmāko 5 gadu laikā varēs piedzīvot lielāko transformāciju šajā gadsimtā starp valsts un brīvprātīgā sektora attiecībām. Pamazām brīvprātīgajam sektoram būs piešķirta galvenā loma, cīnoties pret sociālajām problēmām (nabadzību, bezdarbu). Brauns norāda: "Tā vietā, lai cilvēki gaidītu atrisinājumu no valdības, ir jāsāk vietēji uzņemties atbildība un jāpieņem lēmumi. Tas, iespējams, izklausās pazemojoši valdībai, bet ir gluži pretēji kopienām." [13]

Arī Anglijas premjerministrs T.Blērs (*T.Blair*) 2000.gada 1.marta preses konferencē aicina cilvēkus iesaistīties brīvprātīgo darbā un paziņo, ka pats ziedos vienu dienu, darot kādu brīvprātīgu darbu. Viņš arī aicina darba ziedojus piešķirt darbiniekiem vienu brīvu dienu gadā, lai šajā dienā tie veiktu brīvprātīgo darbu. Blērs norāda, ka to popularizēs arī Ministru kabinetā. [14]

Tā kā šogad izsludināts starptautiskais brīvprātīgo gads, šī gada garumā notiks parlamentārie lasījumi par brīvprātīgās darbības lomu 21.gadsimtā. Šajos lasījumos piedalīsies dažādu partiju grupas un nevalstiskās organizācijas. Lasījumi notiek ar Lielbritānijas Brīvprātīgo foruma (*The UK Volunteering Forum*) atbalstu. Lasījumu mērķis ir panākt valdības atbalstu un noteikt valdības lomu brīvprātīgo sektora veicināšanā. Lasījumi ietver tādas tēmas un jautājumus kā – vai brīvprātīgo kustība var izmainīt 21.gs. pasauli, kādu ieguldījumu sniedz brīvprātīgo kustība 21.gs., brīvprātīgo kustības mainīgā loma un ieguldījums sabiedrības labklājības celšanā. [16]

Vēl viens faktors, kas pierāda brīvprātīgā darba globalizācijas tendences, ir tas, ka cilvēkiem no jebkuras valsts ir iespēja kļūt par brīvprātīgo darbinieku jebkurā citā valstī. Apmēram 150 valstu cilvēkiem ir iespēja kļūt par voluntieriem. Darba iespējas visdažādākajās jomās piedāvā starptautisko pakalpojumu tīkls "Darbs ārzemēs" (*International Networking service "Working Abroad"*). [19] Kļūstot par brīvprātīgo darbinieku kādā citā valstī, ir iespēja iegūt labu darba pieredzi kādā interesējošā jomā un iepazīt citas valsts kultūru, atšķirīgas pieejas un citu

sociālo pakalpojumu sistēmu.

Apskatot Nacionālā brīvprātīgo centru Anglijā jaunākās aktivitātes, arī redzams, ka galvenā uzmanība tiek pievērsta dažādām kampaņām, kas ietekmētu brīvprātīgo kustības politiku, vērstu valdības uzmanību uz brīvprātīgo aktivitātēm. [16]

Pēc sapratnes iegūšanas par brīvprātīgo palīgu būtību, veicamajām lomām un funkcijām, iesaistoties sociālo problēmu risināšanā, vērtīgi būtu apzināt brīvprātīgo darbinieku ieguldījuma pozitīvās un negatīvās nostādnes (sk. 5.tabulu).

5.tabula

Brīvprātīgo kustības ieguldījuma labumi un trūkumi

<i>Labumi</i>	<i>Trūkumi</i>
<p>Iespēja ikvienam iesaistīties sabiedrības norisēs un palīdzēt indivīdam risināt sociālās problēmas.</p> <p>Iespēja indivīdam iegūt jaunus prasmes, pieredzi, iemaņas, celt pašapziņu, lai tas kalpotu kā solis ceļā uz karjeru, jaunām iespējām.</p> <p>Brīvprātīgo kustības piedāvātie pakalpojumi kā alternatīva valstiski piedāvātajiem.</p> <p>Brīvprātīgo darba ieguldījums sociālās labklājības celšanā, sociālajā ekonomikā, ekonomējot līdzekļus, radot jaunas darba vietas un profesijas.</p> <p>Iespēja nodrošināt vairāk iedzīvotāju ar sociālajiem pakalpojumiem</p> <p>Brīvprātīgo darbība ir svarīga iedzīvotāju izpausme un būtisks demokrātijas elements</p> <p>Palielina cilvēku potenciālu un dzīves kvalitāti, ceļot cilvēces solidaritāti, dodot atbildes uz lielākajiem dzīves izaicinājumiem, cīnoties par labāku un mierīgāku dzīvi.</p>	<p>Profesionālās stājas trūkums, kā arī neskaidrība sabiedrībā par brīvprātīgo darbinieku funkcijām, darbības robežām.</p> <p>Atšķirīgie definējumi, koncepta veidojumu interpretējumi no dažādu zinātņu, profesionāļu, organizāciju puses, kas rada brīvprātīgā darba koncepta kā starpdisciplināras zinātnes sašķeltību, neskaidrību.</p> <p>Profesionāli konflikti un problēmas, kas sastopami brīvprātīgo un citu darbinieku attiecībās, kad brīvprātīgajiem tiek "uzvēlti" nepiemēroti uzdevumi, pienākumi.</p> <p>Sociālo pakalpojumu kvalitātes un profesionalitātes nodrošināšanas apšaubāmība atsevišķos gadījumos.</p> <p>Nepietiekama sabiedrības izpratne un brīvprātīgo lomas nostiprināšanās.</p>

Brīvprātīgo palīgu un brīvprātīgās kustības koncepta teorētiskā analīze atklāja brīvprātīgo kustības sociālo dabu un nozīmīgumu gan indivīda, gan sabiedrības līmenī, parādot brīvprātīgās kustības mērķi veicināt un atbalstīt personiskās un publiskās intereses. Brīvprātīgo kustība tiek vērtēta kā elastīga, interešu aizstāvētāja, tā aizvieto, stiprina dažādas sociālās sistēmas, tā paplašina vai uzlabo valdības darbu un piedāvā papildu pakalpojumus, tādējādi apgādājot vairāk iedzīvotāju ar sociālajiem pakalpojumiem, veicot pašu indivīdu iesaistīšanos izmaiņās.

Salīdzinot sociālo darbinieku un brīvprātīgo palīgu darbību pēc izvirzītajiem kritērijiem, vērojams, ka parādās atšķirības definējumā, darbības būtībā, izglītības un zināšanu jomā, bet kopējs ir darbības mērķis, darbības jomas, klientūra, intervences līmeņi, kas ļauj secināt, ka sociālais darbinieks var iesaistīt brīvprātīgo palīgu sociālo problēmu risināšanā visos sociālā darba ieviešanas līmeņos, iekļaut brīvprātīgos darba komandā, lai viņi pildītu noteiktas lomas un funkcijas.

Arvien vairāk palielinās brīvprātīgo kustības loma kā sociālā darba milzīgs resurss un parādās būtiskas globalizācijas tendences 21. gadsimtā.

Literatūras saraksts:

1. *Šilņeva L.* Sociālā darba un sociālās pedagogijas salīdzinājums // Dzīves jautājumi III. - Rīga: SDSPA "Attīstība", 1998. - 6.-42.lpp.
2. *Gorlova D.* Komandas izveidošana un funkcionēšana // Dzīves jautājumi V. - Rīga: SDSPA "Attīstība", 2000. - 80.-107.lpp.
3. Sociālā darba terminoloģijas vārdnīca. Dr. paed. L.Šilņevas redakcijā // Rīga: SDSPA "Attīstība", 2000.
4. Social Work and Social Development – New Trends in a Changing Europe, 7th Biannual European IUCISD Conference: Proceedings // Edited by Shilneva L., Sunby R. – Rīga: SDSPA "Attīstība", 2000.
5. *Kahane R.* Voluntary Organizations: their Structure and Patterns of Activity // Paul Baerwald School of Social Work. - 1986.
6. Human Service Professionals in the Community Services Industry // Australian Social Work. Volume 52., Number 1, March, 1999.
7. *Tripodi T., Fellin Ph., Epstein I.* Social workers at work// An Introduction to Social Work Practice.- Peacock Publishers. – INC.- 1972. - pp.192-203.
8. *Hedley R., Smith D.J.* Volunteering and Society: Principles & Practice // NCVO Publications. - 1992.-192 p.

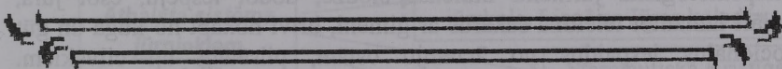
9. *Baine S., Benington J., Russel J.* Changing Europe: Challenges Facing the Voluntary and Community Sectors in the 1990s // NCNO Publications. - 1992. - 208 p.
10. *Haberman V.* Volunteering in Denmark: History and Traditions // Socialpolitisk Forlay. - 1995.
11. *Social Workers: their Roles and Tasks* // National Institute for social work. - 1982.
12. *Smith J.D.* The National Survey of Volunteering in the UK // The National Centre for Volunteering. - 1997.
<http://www.volunteering.org.uk>
13. *Webster Ph.* Brown Calls up Army of Volunteers // The Times. - January 11, 2001.
14. *Volunteering Magazine*// Selected Extracts from the December 2000 / January 2001 edition. <http://www.volunteering.org.uk>
15. *Volunteering Matters – or Does it? A Parliamentary Study of the Role of Voluntary Action in the 21st Century* // The National Centre for Volunteering, 2001. <http://www.volunteering.org.uk>
16. *Mackie A.* Policy Update – December 2000. The National Centre for Volunteering. <http://www.volunteering.org.uk>
17. *Schearer S.B.* The Emerging Role of Civil Society in Social and Economic Development. International Centre for Not-for-Profit Law, 1995. <http://www.icnpl.org>
18. *Mestheneos L.* Euro-Volunteering Information Pool,
<http://www.euro-volunteer.org>
19. International Networking service Working Abroad,
<http://www.workingabroad.com>
20. *Sage R.* Redefining Volunteering for the Future, Volunteering Unlimited // Volunteering SA Inc, October 1999.
<http://www.volunteeringsa.com>

Jūriņķu un viņu ģimeņu problēmas Latvijā

Latvijas ģimeņu problēmas

Latvijas ģimeņu problēmas ir ļoti sarežģītas un daudzpusējas. Tās ir saistītas ar sociālo, ekonomisko, kultūras un psiholoģisko faktoriem. Ģimeņu problēmas ir vispārējais, kas skar visus ģimeņu locekļus, un tas ir jārisina kopīgi. Ģimeņu problēmas ir jārisina kopīgi, un tas ir jārisina kopīgi.

Sociālais darbs ar ģimeni un bērniem



Sociālais darbs ar ģimeni un bērniem ir ļoti svarīgs un daudzpusēgs. Tas ir jārisina kopīgi, un tas ir jārisina kopīgi. Sociālais darbs ar ģimeni un bērniem ir ļoti svarīgs un daudzpusēgs. Tas ir jārisina kopīgi, un tas ir jārisina kopīgi.

Tas ir jārisina kopīgi, un tas ir jārisina kopīgi. Sociālais darbs ar ģimeni un bērniem ir ļoti svarīgs un daudzpusēgs. Tas ir jārisina kopīgi, un tas ir jārisina kopīgi.

Ar Latvijas ģimeņu problēmām ir jārisina kopīgi, un tas ir jārisina kopīgi. Sociālais darbs ar ģimeni un bērniem ir ļoti svarīgs un daudzpusēgs. Tas ir jārisina kopīgi, un tas ir jārisina kopīgi.

Jūrnieku un viņu ģimeņu problēmas Latvijā

Kopš pirmajām atjaunotās Latvijas dienām ir pagājuši desmit gadi. Tajos esam mēģinājuši labot sociālisma pieļautās kļūdas, esam pieļāvuši paši savējās, apguvuši un vēl joprojām apgūstam ārzemju pieredzi, tādējādi gūstot neatņemamas prasmes un iemaņas mūsu likumdošanā, tautsaimniecībā un visās dzīves jomās, tai skaitā arī Latvijas jūrniecībā.

Saskaņā ar Latvijas Jūrnieku reģistrā iegūto informāciju 1999.gada 1.janvārī Latvijas Jūrnieku reģistra (LJR) uzskaitē bija 26 360 jūrnieku. [1.]

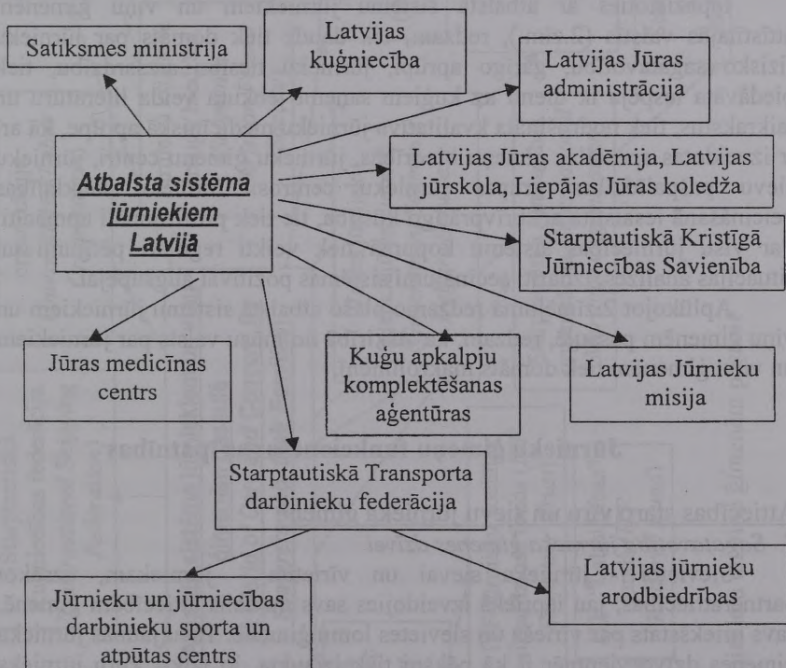
Līdz ar demokrātijas iedibināšanu valstī tikai daļēji ir noņemta sociālpsiholoģiskā jūrnieku ikdienas slodze, dodot iespēju, esot jūrā, regulāri izmantot telefona sakarus ar ģimeni, brīvi nokāpt no kuģa un gūt emocionālus iespaidus no ārzemju ostām, pilsētām un cilvēkiem. Iepazīstoties ar mūsdienu Latvijas jūrniecību, jāatzīst, ka profesija pamazām gan nostiprinājusi savu materiālo bāzi, bet vēl joprojām nav izveidots sociālais atbalsts jūrniekiem un viņu ģimenēm. Kā galveno iemeslu sociālā atbalsta tīkla veidošanai mēs gribētu minēt jūrnieku darba specifiku – šaura, fiziski ierobežota, vienmuļa un skarba darba vide, atšķirtība no ģimenes, kas kopumā rada milzīgu psiholoģisko spriedzi un nemieru par mājās palikušajiem, kā arī bailes psiholoģiski atsvešināties no viņiem, nepiedalīšanās ģimenes problēmu risināšanā, bērnu audzināšanā u.tml., un tā nepārtraukti 6–8 un vairāk mēnešu gadā. Ne mazāk būtisks sociālā atbalsta izveides iemesls ir jūrnieku ģimeņu problēmas – nesagatavotība ģimenes dzīvei ar jūrnieku, nedrošība par vīru jūrā, ikdienas dzīvē nepieciešamās palīdzības trūkums, piemēram, audzinot bērnus, to vēl vairāk saasina nestabilā, bieži pat kriminālā situācija, kas valda šodien, u.tml.

Tas viss kopā veido nopietnu problēmu loku, kas nenoliedzami vēl nav pētīts. Tādējādi, izprotot un parādot jūrnieku un viņu ģimeņu sociālās problēmas, mēs būsim uzsākuši darbu, lai saskaņotu gan indivīda, gan valsts intereses.

Atbalsta sistēma jūrniekiem un viņu ģimenēm

Atbalsta sistēma jūrniekiem Latvijā

Nenoliedzami, jebkurā sabiedriskā procesā valstij ir milzīga nozīme. Diemžēl mūsu valsts atbalsts vēl nenodrošina strauju augšupeju un attīstību, bet vismaz veicina, varbūt piespiedu kārtā sašaurināta un ierobežota, tomēr stabila pamata izveidošanos.



I.zīm. Atbalsta sistēma jūrniekiem Latvijā

Ar Latvijas Jūrnieku misijas (pārstāv Zviedrija) starpniecību uzsākta jūrnieku atbalsta sistēmas veidošana arī Latvijā (kas gan nav vēl pielīdzināma starptautiskam līmenim), tomēr pagaidām nav vēl domāts par jūrnieku ģimeņu sociālā atbalsta sistēmas veidošanu. Ģimenes nesaņem pilnīgi nekādu atbalstu – netiek sniegta ne sociāla, ne psiholoģiska palīdzība jūrnieku ģimenēm. Tāpat liela mūsu valsts kļūda jūrmiecības

attīstībai Latvijā ir fakts, ka tā tikai minimāli sadarbojas ar pasaules attīstītāko valstu ostām sociālajā sfērā. No tām mēs iegūtu ārkārtīgi vērtīgu pieredzi kvalificētu speciālistu darbā ar jūrniekiem un viņu ģimenēm, līdz ar to tiktu sniegta iespēja saņemt profesionālu palīdzību, saņemta kvalitatīva sociālā drošība un aprūpe. Tātad šobrīd varam iezīmēt vienīgi jūrnieku atbalsta sistēmas aprises Latvijā, jūrnieku ģimeņu atbalsta sistēma Latvijā netiek nodrošināta.

Atbalsta sistēma jūrniekiem un viņu ģimenēm attīstītajās pasaules valstīs

Iepazīstoties ar atbalsta sistēmu jūrniekiem un viņu ģimenēm attīstītajās valstīs (2.zīm.), redzam, cik daudz tiek domāts par jūrnieku fizisko sagatavotību, garīgo aprūpi, jūrnieku tiesību aizsardzību, tiek piedāvāta iespēja ik dienu uz kuģiem saņemt jebkura veida literatūru un laikrakstus, tiek nodrošināta kvalitatīva jūrnieku medicīniskā aprūpe, kā arī ir izveidotas speciālas ģimeņu biedrības, jūrnieku ģimeņu centri, jūrnieku sievu pašpalīdzības grupas jūrnieku centros. Jūrnieku labklājības veicināšanā iesaistīta arī brīvprātīgo kustība, tie tiek profesionāli apmācīti. Par visu jūrniecības sistēmu kopumā tiek veikti regulāri pētījumi un situācijas analīzes, izdarīti secinājumi sistēmas pozitīvai augšupejai.

Aplūkojot 2.zīmējumā redzamo plašo atbalsta sistēmu jūrniekiem un viņu ģimenēm pasaulē, redzam, ka atšķirībā no mūsu valsts par jūrniekiem un viņu ģimenēm tiek domāts makrolīmenī.

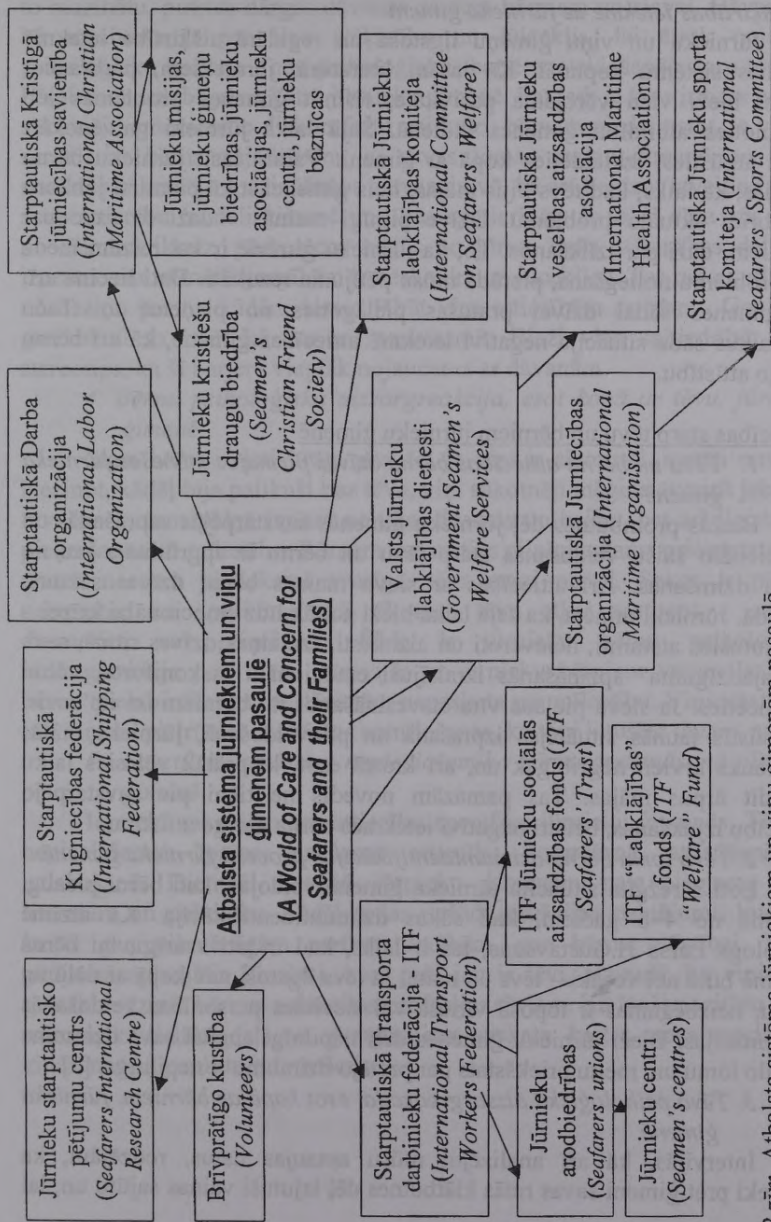
Jūrnieku ģimeņu funkcionēšanas īpatnības

Attiecības starp vīru un sievu jūrnieka ģimenē

1. Sagatavotība jūrnieka ģimenes dzīvei

Sievietei - jūrnieka sievai un vīrietim - jūrniekam, uzsākot partnerattiecības, jau iepriekš izveidojies savs modelis attiecībām ģimenē, savs priekšstats par vīrieša un sievietes lomu ģimenē. Taču jaunās jūrnieka ģimenes dzīve vienmēr it kā pēkšņi tiek izjaukta, jo laiks, kuru jūrnieks pavada mājās starp jūras braucieniem, ir aptuveni 3-4 mēneši, bet prombūtne 6-12 mēneši. Paši jūrnieki min, ka šī apstākļa dēļ viņi nereti izjūt vainas, žēluma, baiļu un nemiera sajūtu, bet jūrnieku sievas izjūt vilšanos, dusmas, vientulību, bailes un nemieru.

Tātad redzam jūrnieka darba radītos apstākļus, kas iespaido ne tikai pašu jūrnieku, bet visu viņa ģimeni. Profesija jūrniekiem dod daudz - labu materiālu nodrošinājumu un plašu iespēju redzēt pasauli, bet vēl vairāk tā no viņiem ņem - sirdsmieru, drošības un piederības sajūtu.



2. zīm. Atbalsta sistēma jūrniekiem un viņu ģimenēm pasaulē

2. *Atšķirtības ietekme uz jūrnieka ģimeni*

Jūrnieku un viņu ģimeņu ilgstošā un regulārā atšķirtība ietekmē ģimenes sistēmu kopumā. Kā lasām literatūrā, jūrniekiem, pārbraucot mājās, bieži vien vērojama pasivitāte, risinot ģimenes problēmas jeb uzņemoties atbildību ģimenes ikdienā. Šajā laikā jūrnieki galvenokārt mēdz atpūsties, izklaidēties kopā ar ģimeni. Varam lasīt jūrnieku bērnu atmiņās, ka laiks, kad tēvs bijis mājās, licis ģimenei it kā piemirst jebkuru tajā brīdī aktuālo problēmu. Dzīve pilnīgi mainās - daži to sauc par svētkiem, daži par izlikšanos. To, ka jūrnieku ģimenē ir vai reizēm mēdz būt problēmu noliegšana, pierāda mūsu pētījuma rezultāti. Dati liecina arī, ka ģimenes šādi dzīvei pratušas pielāgoties un pieņemt to. Taču vienlaikus šāda situācija negatīvi ietekmē attiecības ģimenē, kā arī bērnu garīgo attīstību.

Attiecības starp tēvu un bērniem jūrnieku ģimenē

1. *Tēva un bērna attiecības bērna dzīves pirmajos mēnešos jūrnieka ģimenē*

Biežās prombūtnes dēļ jūrnieku ģimenēs savstarpējās saprašanās un emocionālo saišu veidošanās starp tēvu un bērnu ir apgrūtināta jau no bērna dzimšanas. Arī attiecības ar sievu mainās bērna dzīves sākuma periodā. Jūrnieki minēja, ka šajā laikā bieži nonāk līdz emocionālai krīzei – viņi jutušies atstumti, neievēroti un aizmirsti. Izmaiņas dzīves ritmā, sava “nevajadzīguma” apzināšanās izraisījusi emocionālu diskomfortu, vēlmi distancēties. Ja sieva pieļaus vīra atsvešināšanos no bērniem un no sevis, neiesaistīs jaunās situācijas izprašanā un pilnveidošanā, jūrnieks mājās pārbrauks arvien negribīgāk un, arī krastā esot, labprātāk vēlēšies laiku pavadīt ārpus mājas. Tas pamazām novedīs ne tikai pie savstarpējo attiecību izjukšanas, bet arī negatīvi ietekmēs bērna garīgo attīstību.

2. *Tēva loma bērna dzimumidentifikācijas procesā jūrnieka ģimenē*

Ļoti sarežģīta situācija jūrnieka ģimenē veidojas, kad bērni pieaug, vecumā no 4–6 gadiem, kad sākas dzimumidentifikācija. Kā atzīmē psihologs Larss H. Gustavsons, tas ir laiks, kad ir ļoti svarīgi, lai bērna tuvumā būtu abi vecāki – tēvs un māte. Ja tēvs ilgstoši nav kopā ar dēlu un meitu, neizbēgamas ir topošā vīrieša vai sievietes personības veidošanās deformācijas. Bieži jūrnieku ģimenēs dēli nepilnīgi apgūst sava dzimuma sociālo lomu un meitu priekšstats par pretējo dzimumu ir nepilnīgs. [3]

3. *Tēva psiholoģiskā aizsargreakcija, esot kopā ar bērniem, jūrnieka ģimenē*

Intervijās, kā arī analizējot mūsu aptaujas datus, redzējām, ka jūrnieki pret ģimeni savas retās klātbūtnes dēļ izjutuši vainas sajūtu un, lai

to mazinātu, pirkuši dārgas dāvanas saviem bērniem un sievietei. Dāvanas ir kā atvairošanās par ilgo atšķirtību un līdzeklis, lai ātrāk nojauktu psiholoģisko barjeru. Taču psiholoģiskās barjeras veidošanās starp tēvu un bērniem ir neizbēgama katrā jūrnieka ģimenē. Pat tad, ja tēvs ir ticis galā ar sākotnējo emocionālo diskomfortu vai krīzi, bērnam piedzimstot, ja viņš ir saradis ar bērna vajadzībām, ar savas lomas maiņu ģimenē un savas nozīmes sākotnējo mazināšanos sievas dzīvē, kā arī beidzot izveidojis pats savu attiecību modeli ģimenē un jūtas apmierināts ar to, šī cīņa būs jāsāk no sākuma ikreiz, pārbraucot mājās no jūras. Ilgās atšķirtības dēļ tēva izpratne par bērnu vajadzībām ir neskaidra un juceklīga. Tas rada mulsumu un neziņu par to, kādām šoreiz jābūt viņa attiecībām ar bērnu. Gan tēvs, gan bērni to izjūt kā barjeru saskarsmē. Bieži vien sabiedrībā valda stereotips, ka šī barjera vieglāk nojaucama ar dāvanām.

4. Bērnu psiholoģiskā aizsargreakcija, esot kopā ar tēvu, jūrnieka ģimenē

Mazi bērni ir ļoti jūtīgi pret to, ja viņi ir aizmirsti, atstāti novārtā. Nezinot, kādēļ bija palikuši bez tēva, viņi sākotnēji mēģina atvairīt jebkādu tuvošanos, zemapziņā izjūtot ne tikai dusmas un bailes, bet arī ilgošanos, pieķeršanos un mīlestību. Bērnam var rasties pilnīgi aplams priekšstats – es tēvam neesmu pietiekami svarīgs, tēvs mani nemīl. Sekas ir pilnīga neizpratne un apjukums, kā rīkoties, tēvu atkal sastopot – raudāt, dusmoties vai priecāties? Šāda ir jūrnieku bērnu psiholoģiskā aizsargreakcija pret tēvu. Intervijās ar jūrnieku bērniem varam lasīt, ka bērni “pielabināšanos” ar dāvanām neuzskata par mīlestību. Viņi stāsta, cik ļoti viņiem pietrūcis vienkāršas apmīļošanas, ka viņi jutušies tēvam sveši.

5. Specifisku zināšanu nepieciešamība bērnu audzināšanā jūrnieka ģimenē

Iepriekš rakstījām par attiecību specifiku jūrnieku ģimenēs. Tās dēļ nepieciešamas īpašas zināšanas attiecību noturēšanā, attīstīšanā un uzlabošanā. Diemžēl Latvijā jūrnieku ģimenēm nav pieejama šāda literatūra un palīdzība. Tādēļ rodas dažādi situācijas risinājumi, kuri var kaitēt gan pilnvērtīgām partnerattiecībām, gan bērna attīstībai. Mūsu pētījumā aptaujātie jūrnieki, kuri paši jau ir tēvi, atzīnuši, ka viņiem ir grūtāk audzināt bērnus nekā citas profesijas tēviem. Kā īpaši pozitīvu faktu minam, ka lielākā daļa no aptaujātajiem uzskata, ka tas prasa specifiskas zināšanas un papildu informāciju.

Attiecību modeļi jūrnieku ģimenēs

Tēva - jūrnieka prombūtne veido situāciju, kurā māte kļūst par ģimenes galvu. No viņas kļūst atkarīga gaisotne ģimenē. Tā kā māte ir vienīgā saikne starp savu vīru un bērniem, viņa veido bērnos attieksmi pret jūrnieku kā tēvu, kā vīrieti, kā savas profesijas pārstāvi, stāstot bērniem par tēvu, par viņa darbu, par darba nozīmīgumu valstij, par zemēm, uz kurām viņš brauc. Attiecības, kādas veidosies starp tēvu un bērniem, jūrniekam pārbraucot mājās, būs pilnībā atkarīgas no mātes personīgās attieksmes. To, kā veidojas attiecības vairumā jūrnieku ģimeņu, mēs mēģinājām noskaidrot, runājot ar dažām latviešu jūrnieku sievām, bērniem un pašiem jūrniekiem. Viņi paši attiecības savās ģimenēs iedalījuši pozitīvajā un negatīvajā modelī.

Pozitīvais attiecību modelis jūrnieku ģimenēs

Jūrnieka ģimenē valda emocionāla tuvība starp vecākiem un bērniem. Garīgi tuvas un intīmi dziļas ir arī sievas un vīra attiecības. Jūrniekam esot jūrā, viņa sieva ar patiesu interesi un aizrautību stāsta bērniem par jūrnieka profesiju, par tālām zemēm, tēva mīlestību pret bērniem. Māte mudina bērnus rakstīt un nosūtīt vēstules. Arī tēvs bieži zvana un raksta ģimenei vēstules. Māte, zvanot un rakstot vēstules, regulāri informē vīru par ģimenē notiekošo, tādējādi kaut nedaudz samazinot atšķirtības radīto atsvešināšanos. Māte ieaudzina bērnos mīlestību pret tēvu, nevis viņa naudu un atvestajām dāvanām. Tik ilgi, kamēr bērni un sieva ilgosies pēc tēva, tēvs ilgosies pēc ģimenes un mājas siltuma, būs arī pozitīva gaisotne ģimenē.

Savukārt, jūrniekam mājās esot, notiek lomu maiņa un ģimenē vissvarīgāko vietu ieņem tēvs. Šāda situācija diemžēl nereti rada emocionālu traumu, taču ar laiku jūrnieka ģimene tai pielāgojas un samierinās ar to. Tēvs pavada savu laiku tikai un vienīgi kopā ar ģimeni. Tad vairs nav vietas vaļaspriekiem un vienīgi sev domātām izpriecām. Laiks tiek pilnībā ziedots ģimenei, dodoties izbraukumos, apmeklējot kopīgus pasākumus ārpus mājām, rīkojot tos savās mājās u.tml., bet galvenokārt nododoties sarunām, pavadot laiku tikai ar sievu un bērniem. Tā jūrnieks kompensē savu atšķirtību no bērniem. Jūrnieka klātbūtne ir iespējama tikai īsu laika brīdī, aptuveni sešus mēnešus, tādēļ šīm attiecībām jābūt visaptverošām, pilnvērtīgām un pilnībā kompensējošām. Šajā laika posmā jūrnieka – tēva, vīra – personībai ir vissvarīgākā loma.

Negatīvais attiecību modelis jūrnieku ģimenēs

Jūrnieka ģimenē valda emocionāls vēsums. Bērni tiek neapzināti emocionāli pārmērīgi "apkrauti", mātes nepiepildīto vēlmju un cerību iespaidoti. Sekas ir katra ģimenes locekļa individuālas aizsargbarjeras izveidošanās.

Ģimenei izveidojas it kā divas dzīves: viena – tā labā un gaidītā – kopā ar tēvu, otra – tā sliktā, apnicīgā – bez tēva. Māte, nespējot panest bērnu neapzināti uzkrauto negatīvo emocionālo bagāžu un tikai viņai uzlikto atbildību, garīgo un fizisko atšķirtību no vīra, kā arī nemākot to kvalitatīvi kompensēt, atsvešinās no vīra. Viņa nereti dibina jaunas attiecības ar citu vīrieti un tad, nespējot izturēt vainas sajūtu, sāk pārmērīgi lietot alkoholu. Dažkārt sievas vienkārši iekrīt dziļā depresijā, sevis nežēlīgā mocīšanā, vienaldzībā pret apkārt notiekošo, kas atkal var novest pie pārmērīgas alkohola lietošanas. Tiklīdz jūrnieku ģimenē māte savu lomu un atbildību neuzņemas, ģimene pārtrauc pilnvērtīgu funkcionēšanu. Nenotiek arī vēstuļu apmaiņa starp tēvu un ģimeni. Ir ģimenes, kurās mātes šajā laikā bērnus noskaņo pret tēvu. Tēvu, pārbraucot mājās un sastopot negatīvi noskaņoto sievu un pilnīgi atsvešinātos bērnus, pārņems vēlme pavadīt laiku ārpus ģimenes, izvairīties no atbildības, nodoties ārpuslaulības sakaru dibināšanai, azartspēlēm, narkotikām un dzeršanai, kas bieži noved pie inficēšanās ar HIV/AIDS un citām infekcijas saslimšanām. Bērni kļūst par vēsiem aprēķinātājiem un skaitļo, kurā brīdī būtu izdevīgāk atrasties tuvāk tēvam, kurā – mātei. Bērni pamazām iemācās nevienam neuzticēties un, nejūtoties kādam vajadzīgi, nonāk skarbajā un nežēlīgajā ielu dzīvē – alkohols, narkotikas, prostitūcija, zādzības u.tml. Rezultātā tiek degradēta jūrnieka ģimenes sistēma – attiecības starp vīru un sievu, tēvu un bērniem, starp māti un bērniem, kā arī starp jūrnieka ģimeni un sabiedrību.

Jūrnieku un viņu ģimeņu problēmu aktualitāte Latvijā

Lai pierādītu minēto sociālo problēmu aktualitāti starp jūrniekiem un viņu ģimenēm Latvijā, esam veikuši pētījumu, izstrādājot trīs veidu anketas un aptaujājot kopumā 115 cilvēku - profesionālus jūrniekus neatkarīgi no vecuma un ģimenes statusa, jūrnieku dzīvesbiedrenes neatkarīgi no vecuma un ģimenes statusa, jūrnieku bērnus vecumā no 15 gadiem neatkarīgi no dzimuma.

Analizējot **jūrnieku anketas**, mēs saskatījām piecas problēmas, kuras bija aktuālas lielākajai daļai aptaujāto jūrnieku.

1) *Nemiers par ģimeni, jūrniekam esot jūrā.*

Mūsu pētījuma dati rāda, ka jūrnieki, esot jūrā, ar savu ģimeni sazinās vidēji 1–2 reizes mēnesī, galvenokārt ar telefona, vēstuļu, telegrammu un faksu palīdzību. 56% no aptaujātajiem jūrniekiem šāds kontakts nešķiet apmierinošs. 39% no aptaujātajiem jūrniekiem ir jutuši nedrošību, atstājot mājas dzīvi sievas rokās, jutuši, ka “uzkrauj sievai par daudz”.

2) *Nav iespējas regulāri piedalīties bērnu audzināšanā.*

74% (atbildes – jā; drīzāk jā nekā nē) no aptaujātajiem jūrniekiem atzīst, ka ir piedzīvojuši brīdi, kad, esot jūrā, viņu bērnam ļoti bijusi nepieciešama tieši viņu klātbūtne un atbalsts, ko diemžēl tobrīd nebija iespējams sniegt. 51% (atbildes – jā; drīzāk jā nekā nē) no aptaujātajiem jūrniekiem pieļāva, ka reizēm pārlietu daudz apdāvina savus bērnus, pārbraucot mājās. 69% atzina, ka bērnu audzināšana prasa specifiskas zināšanas un papildu informāciju.

3) *Atsvešināšanās no ģimenes.*

41% no aptaujātajiem jūrniekiem kādreiz ir pārņēmusi sajūta, ka, tikko pārbraucot mājās no jūras, viņu ģimene šķiet mainījusies, kļuvusi savādāka, varbūt svešāka, reizēm pat ir pagrūti rast kontaktu. Atsvešinātība rada lielu atšķirību starp dzīvi uz kuģa un dzīvi kopā ar ģimeni. 79% no aptaujātajiem jūrniekiem atzīst, ka, atbraucot mājās no jūras un atkal aizbraucot, viņus pārņem sajūta, it kā būtu jādzīvo divas atšķirīgas dzīves.

4) *Vientulības, atstumtības, izolētības izjūtas uz kuģa.*

56% (atbildes – nepietiekoši; drīzāk nepietiekoši nekā pietiekoši) no aptaujātajiem jūrniekiem atzīst, ka viņi nepietiekoši daudz laika pavada kopā ar savu dzīvesbiedrēni un bērniem. 47% aptaujāto saka - esot jūrā, mani ir nomākusi grūtsirdība, ilgas, vientulība un sajūta, ka nav kam uzticēt savas izjūtas. 42% atzina, ka ir nožēlojuši savas profesijas izvēli. 50% (atbildes – nē; drīzāk nē nekā jā) no aptaujātajiem jūrniekiem atzinās, ka neieteiktu šo pašu profesiju izvēlēties arī saviem pēcnācējiem.

Rezultātā jūrnieku pārņem nespēja koncentrēties, stress, psiholoģiska slodze, vainas sajūta, agresivitāte (neiecietība, dusmas), bailes no ilgstošas atšķirtības radītajām sekām, bezpalīdzība, nespēja izjust bērna vajadzības un vēlmes konkrētā vecumā, biklums attiecībās, atsvešināšanās no bērniem, kā arī veidojas psiholoģiska barjera saskarsmē ar ģimeni, izolētības, vientulības sajūta; vēlme distancēties, introversija, tieksme neuzticēties un konfliktēt, nespēja atrast pozitīvu risinājumu, depresija, vērtību, ideālu zaudēšana, profesijas izvēles nožēlošana, pievēršanās alkoholismam, narkomānijai, azartspēlēm.

Analizējot **jūrnieku sievu** anketas, mēs saskatījām sešas problēmas, kuras bija aktuālas lielākajai daļai aptaujāto jūrnieku sievu.

1) Nesagatavotība ģimenes dzīvei ar jūrnieku.

71% (atbildes – nē; drīzāk nē nekā jā) no aptaujātajām jūrnieku sievietēm pirms kopdzīves uzsākšanas nav pietiekoši zinājušas par jūrnieka ģimenes specifiskajiem apstākļiem. 71% (atbildes - jā; drīzāk jā nekā nē) atzina, ka jutušas atbalsta trūkumu, uzsākot ģimenes dzīvi ar jūrnieku. Puse (50%) no jūrnieku sievietēm atzina, ka kopdzīves sākumā izjutušas neziņu, dusmas, izmisumu, apjukumu, vīram aizbraucot uz tik ilgu laiku.

2) Ģimenes problēmu risināšana jāuzņemas vienīgi jūrnieku sievietēm.

93% no aptaujātajām jūrnieku sievietēm atzīst, ka vīra prombūtnes laikā ir spiestas justies kā ģimenes galva un uzņemties pilnīgi visu atbildību par ģimeni. Uz jautājumu - vai tas jūs kādreiz ir mulsinājis, satraucis, biedējis, aizvainojis, 40% no aptaujātajām atbildēja – jā. 64% (atbildes - jā; drīzāk jā nekā nē) no jūrnieku sievietēm atzinās, ka kādreiz apzināti noklusējušas kādas grūtības, problēmas ģimenē, lai nebūtu dzīvesbiedrs lieki jāuztrauc un jāapgrūtina, viņam pārbraucot mājās vai kontaktējoties ar viņu uz kuģa.

3) Atsvešināšanās no vīra.

46% (atbildes - jā; drīzāk jā nekā nē) aptaujāto jūrnieku sievu atzina, ka, atkal satiekoties ar dzīvesbiedru pēc ilgās atšķirtības, uz brīdi pārņem sajūta – viņš kļuvis tāds kā savādāks, sajūta, ka kaut kas ir mainījies. 86% no aptaujātajām jūrnieku sievietēm atzīst, ka, dzīvesbiedram atbraucot un atkal aizbraucot no mājām, viņām šķiet, ka spiestas dzīvot it kā divas samērā atšķirīgas dzīves.

4) Vientulība.

40% no aptaujātajām jūrnieku sievietēm sacīja, ka ir jutušas vientuļas, sabiedrības nesaprastas, bez atbalsta dzīvesbiedra prombūtnes laikā. 30% atzina, ka viņu sabiedriskās aktivitātes dzīvesbiedra prombūtnes laikā nav pietiekamas. 100% no aptaujātajām jūrnieku sievietēm atzina, ka jūrnieku ģimenes dzīve atšķiras no pārējo (citu profesiju pārstāvētu) ģimeņu dzīvēm.

Rezultātā rodas: vilšanās laulībā, apjukums, izmisums, aizvainojums, netaisnības sajūta, panika, atstumtības sajūta, vientulība, nedrošība; bezpalīdzība; stress, psiholoģiska slodze, nervozitāte, dažkārt arī agresivitāte, bailes no atbildības un kļūdīšanās, dusmas, nemiers, pilnīga sevis ziedošana ģimenei, psiholoģiskās barjera saskarsmē ar vīru – biklums, bailes no atšķirtības radītajām sekām, izolētības sajūta, introversija; neuzticēšanās, negatīvo emociju izlādēšana uz bērniem, vēlme

distancēties no problēmām, depresija, vērtību, ideālu zaudēšana, pievērsšanās alkoholismam, laulības pārkāpšana.

Analizējot **jūrnieku bērnu** anketas, mēs saskatījām četras problēmas, kuras bija aktuālas lielākajai daļai aptaujāto jūrnieku bērnu.

1) *Neinformētība par tēva darbu.*

10% no aptaujāto jūrnieku bērniem tēvs nav stāstījis par savu darbu, un 27% atzina, ka informācija par tēva darbu nav bijusi pietiekama. 27% atzinās, ka vēlējušies, lai tēvam būtu cita profesija; 30% atzina, ka māte nav stāstījusi, kādas ir viņas jūtas, kāda ir viņas attieksme pret to, ka tēvs darba dēļ brauc prom no mājām uz tik ilgu laiku.

2) *Situācija, kad māte ģimenē ieņem tēva vietu.*

30% jūrnieku bērni kādreiz ir jutušies mazliet neērti, bezpalīdzīgi, mazliet samulsuši, kādreiz pat dusmīgi, kad tēvs pārbrauc mājās no jūras; 55% no aptaujātajiem jūrnieku bērniem atceras brīdi, kad tēva prombūtnes laikā viņiem bija ļoti nepieciešams tieši tēva atbalsts, palīdzība un padoms, tomēr tas nebija iespējams; 40% no aptaujātajiem jūrnieku bērniem atzina, ka, tēvam prom esot, bieži jutušies vientuļi, neaizsargāti, izolēti, atstumti.

3) *Atsvešināšanās no tēva.*

81% aptaujāto jūrnieku bērnu kādreiz ir pārņēmusi sajūta, ka, tēvam aizbraucot un atkal atbraucot mājās no jūras, it kā jādzīvo divas atšķirīgas dzīves; 55% (atbildes - nepietiekoši; drīzāk nepietiekoši nekā pietiekoši) no aptaujāto jūrnieku bērniem atzīst, ka tēvs nav pietiekoši daudz laika pavadījis kopā ar viņiem.

4) *Jūrnieka ģimenes dzīves negatīva ietekme uz bērna garīgo attīstību.*

40% no aptaujāto jūrnieku bērniem atzina, ka tēva retā klātbūtne ir ietekmējusi viņu personības izveidi – garīgo attīstību, attiecības ar līdzcilvēkiem.

Rezultātā jūrnieku bērnos rodas atstumtības sajūta, vēsums attiecībās ar tēvu, atsvešināšanās no tēva, tēva uzmanības atgrūšana, dusmas, viņi jūtas vientuļi, neievēroti, rodas nepareizs priekšstats par lomām ģimenē, tās netiek pilnvērtīgi apgūtas un izprastas; aizvainojums, bezpalīdzība, izlikšanās, agresija, stress, psiholoģiska slodze, neuzticēšanās; tēva idealizēšana, veidojas psiholoģiska barjera saskarsmē ar tēvu – biklums, nedrošība, nepārlicinātība, vilšanās ideālos.

Sociālā darba specifika darbā ar jūrniekiem un viņu ģimenēm

* Sociālā darbinieka *klients*:

jūrnieks - jūrnieka ģimene.

* Sociālā darbinieka mērķi:

- 1) ietekmēt sociālās vides politiku Latvijas jūrniecības sistēmā;
- 2) sekmēt jūrnieku un viņu ģimeņu kompetences paplašināšanos;
- 3) attīstīt jūrnieku un viņu ģimeņu spējas, identificējot, meklējot risinājumus un analizējot ģimenes dzīves problēmas;
- 4) veicināt jūrnieku un viņu ģimeņu savstarpējas mijiedarbības veidošanos;
- 5) veidot valstisku un starptautisku sadarbību ar sistēmām, kuras nodrošina jūrniekus un viņu ģimenes ar resursiem un pakalpojumiem.

* Sociālā darbinieka uzdevumi:

1. *Piesaistīt klientu loku.*

Sociālajam darbiniekam jāplāno sistemātiska klientu loka piesaistīšana. Iesakām veidot sadarbību ar Jūras administrāciju, kuģu apkalpju aģentūrām, Latvijas jūrnieku arodbiedrībām, Latvijas Jūrnieku misiju, jūrnieku centriem Latvijas ostās.

2. *Noteikt klienta sociālās problēmas un faktoros, kas šīs problēmas ir radījuši un uztur.*

Veicot pētījumu, sociālais darbinieks var noteikt jūrnieku un viņu ģimeņu sociālās problēmas un, izdarot pētījuma analīzi, noteikt, problēmu cēloņus.

3. *Noteikt klienta vajadzības, vēlmes, iespējas.*

Lai noteiktu jūrnieku un viņu ģimeņu vajadzības, vēlmes un iespējas, iesakām strādāt ar katru jūrnieku un viņu ģimeni individuāli, kā arī grupās.

4. *Izstrādāt mērķus, uzdevumus un metodes sociālajā darbā ar klientu.*

Analizējot problēmsituāciju kopīgi ar jūrniekiem un viņu ģimenēm, vienoties par turpmāko sadarbību, tās mērķiem un uzdevumiem.

5. *Sadarboties ar nevalstiskām un valstiskām institūcijām.*

Veidot sadarbību ar organizācijām, kuras iesaistītas jūrniecības sistēmā Latvijā un pasaulē.

6. *Veicināt starppersonu palīdzību sociālajā darbā ar klientiem.*

Nodrošināt palīdzību, veicinot kontaktu veidošanos atsevišķi starp jūrniekiem, jūrnieku sievām, jūrnieku bērniem un arī kopā visiem no šīm trijām klientu grupām.

7. *Organizēt sabiedriskās aktivitātes.*

Organizēt, veicināt, iedrošināt, saskaņot jūrnieku un viņu ģimeņu sabiedriskās aktivitātes, piemēram, kultūras un sporta pasākumus.

8. *Sekmēt efektīvu un humānu sistēmu darbību, kas nodrošinātu cilvēkus ar resursiem un pakalpojumiem.*

Veicināt jaunu institūciju, organizāciju izveidošanos jūrnieku un viņu ģimeņu atbalsta sistēmā, piemēram, jūrnieku ģimeņu biedrības, jūrnieku sievu asociācijas un jūrnieku centrus.

9. *Celt klienta kompetenci.*

Organizēt izglītojošus pasākumus jūrniekiem un viņu sievietēm, piemēram, lekcijas un seminārus.

10. *Adaptēt ārvalstu pieredzi sociālajā darbā Latvijas apstākļos.*

Veidot kontaktus ar sociālajiem darbiniekiem, kuri strādā ar jūrniekiem un viņu ģimenēm ārvalstīs, kā arī dalīties pieredzē un mācīties no viņiem.

11. *Nodrošināt informāciju par sociālo resursu sniedzējiem un veidot kontaktus starp resursu sniedzējiem un to saņēmējiem.*

Jūrniecības sistēmā iesaistīto organizāciju aktivitāšu popularizēšana sabiedrībā, veidojot kontaktu starp jūrniekiem, viņu ģimenēm un šīm organizācijām.

12. *Uzturēt sociāli ekonomiskos resursus, kas dotu iespēju taisnīgu sociālo programmu izstrādei.*

Finansiālu resursu piesaistīšana jūrnieku un viņu ģimeņu labklājības sistēmas veidošanai Latvijā.

* Sociālā darbinieka *metodes*:

1. *Informēšana*

Sociālais darbinieks, īstenojot starpnieka, iedrošinātāja vai izglītotāja lomu, vairo jūrnieku un viņu ģimeņu zināšanas par problēmas neapzinātajiem aspektiem. Sociālais darbinieks informē jūrniekus un viņu ģimenes par pakalpojumiem, kurus viņi ir tiesīgi saņemt, kā arī par sociālā darbinieka iespējām sniegt palīdzību jūrniekiem un viņu ģimenēm.

2. *Grūtību pārvarēšanas prasmju mācīšana*

Sociālais darbinieks, izpildot izglītotāja lomu, māca jūrniekiem un viņu ģimenēm nepieciešamās prasmes, kā ietekmēt vidi un sasniegt vēlamos rezultātus, risinot sociālās problēmas.

3. *Mēģinājums*

Ar mēģinājuma metodes palīdzību sociālais darbinieks jūrniekiem un viņu ģimenēm vispirms ļauj izspēlēt specifiskas lomu spēles – kā viņi rīkosies reālajās situācijās. Šī metode var tikt pielietota, pildot izglītotāja starpnieka, advokāta un iedrošinātāja lomu.

4. *Padoms un ieteikumi*

Sociālais darbinieks jūrniekiem un viņu ģimenēm piedāvā priekšlikumus konkrētas problēmas risināšanā. Padomi un ieteikumi būtu jāizsaka ierosinājuma veidā.

5. *Modelēšana un identificēšana*

Sociālais darbinieks piedāvā paraugu konkrētas sociālas problēmas risināšanai, neakcentējot sevi kā autoritāti, bet kā aktīvu partneri. Jūrnieku, viņu ģimeņu un sociālo darbinieku rīcība vienmēr tiek saskaņota. Sociālais darbinieks ieņem starpnieka, advokāta un vidutāja lomu.

6. *Loģiska diskusija*

Ja jūrnieks vai viņa ģimene ir kompetenti savas problēmas risināšanā, viņi kopā ar sociālo darbinieku apspriež iespējamās problēmas risinājuma variantus, izsaka savus uzskatus par to, kādi resursi ir nepieciešami un kā efektīvāk tos izmantot.

7. *"Vēdināšana"*

Sociālais darbinieks jūrniekiem un viņu ģimenēm dod iespēju izpaust savus psihiskos stāvokļus, kuri radušies saistībā ar viņu problēmām, lai vairotu jūrnieku un viņu ģimeņu problēmu pārvarēšanai nepieciešamās spējas. Šo metodi pielieto, īstenojot iedrošinātāja lomu.

8. *Pārfrāzēšana*

Sociālais darbinieks pārformulē saņemtās informācijas pamatdomu līdzīgā, bet īsākā izteiksmē. Pārfrāzi izsaka pieņēmuma formā un gaida klienta apstipriņošu, labojošu vai noraidošu atbildes reakciju.

9. *Noskaidrošana un atspoguļošana*

Sociālais darbinieks saista jūrnieku vai jūrnieku ģimeņu izteikto informāciju ar viņu jūtām, uzskatiem un domāšanu, kur klients pats neredz savstarpējo saistību. Izmantojot noskaidrošanu, sociālais darbinieks izsaka minējumu par pamatdomu, piedāvā to apspriešanai, lai no jauna konstatētu, ko jūrnieks vai jūrnieka ģimenes loceklis īsti ir teicis.

10. *Apkopošana un interpretēšana*

Apkopošana tiek izmantota, lai sociālais darbinieks pārbaudītu savas izpratnes pareizību. Apkopotā informācija tiek izskaidrota tā, lai jūrnieks vai viņa ģimene spētu ieraudzīt savas problēmas jaunā aspektā.

11. *Darbošanās*

Sociālais darbinieks palīdz jūrniekiem un viņu ģimenēm apgūt jaunas sociālās iemaņas. [5]

Iesakām dažas no sociālā darbinieka darbībām, ja viņa klienti ir

** Jūrnieki*

Ļoti svarīgi ir, lai sociālā darbinieka pakalpojumi būtu pieejami ostās, jo klients nav tikai Latvijā dzīvojošs jūrnieks, bet arī jūrnieks, kura kuģis iebrauc Latvijas ostā. Ar laiku vajadzētu nodrošināt palīdzību arī mūsu valsts jūrniekiem ārvalstīs.

Ostā sociālais darbinieks jūrniekiem varētu piedāvāt dažādus pakalpojumus, piemēram, bibliotēkas, jaunākos laikrakstus, transportu, sporta zāli, izbraukumus un cita veida palīdzību atkarībā no individuālām prasībām un atsevišķiem gadījumiem.

Iesakām sociālo darbu ar grupu kā vienu no sociālā darbinieka pakalpojumiem jūrniekiem: darbs terapijas grupās; izglītojošās grupās un pašpalīdzības grupās.

Lielākajā daļā no Latvijas ostām nepieciešami jūrnieku klubi, kas piedāvātu dažādas aktivitātes. Šādi klubi varētu tikt izveidoti jūrnieku arodbiedrības pārvaldes telpās vai arī sadarbojoties ar cita veida organizācijām. Mūsu valsts jūrniekiem ārvalstu ostās būtu jānodrošina šādi paši pakalpojumi, sadarbojoties ar katras valsts, kurā iebrauc kuģi no Latvijas, misijām, klubiem, sociālās labklājības organizācijām vai jūrnieku baznīcām.

Analizējot jūrnieku anketēšanā iegūtos datus, saskatījām vajadzības:

- ✓ pēc komunikācijas veidu dažādošanas;
- ✓ pēc komunikācijas pilnveidošanas un iespējas padarīt to biežāk pieejamu;
- ✓ pēc speciālista, kurš jūrniekam jebkurā brīdī būtu pieejams un spētu sniegt profesionālu palīdzību nepieciešamības gadījumā;
- ✓ pēc informētības par ģimenē notiekošo un jūrnieka iesaistīšanas tajā;
- ✓ pēc profesionāļa, kurš sniegtu jūrniekiem specifiskas zināšanas bērnu audzināšanā;
- ✓ pēc cilvēka, kas noorganizē iespēju jūrnieku ģimenēm satīties ar jūrniekiem to valstu ostās, kur viņu kuģis piestājis;
- ✓ pēc cilvēka, kas sarīko kopīgu iespēju atpūsties un iepazīties ar konkrēto valsti;
- ✓ pēc profesionāla atbalsta, palīdzības nodrošināšana;
- ✓ pēc apziņas, ka komandas biedriem ir līdzīgas problēmas;
- ✓ pēc kopīga risinājuma meklēšanas;
- ✓ pēc personas, kura spētu sniegt profesionālu palīdzību, sniegtu informāciju par iespējām saņemt palīdzību problēmu risināšanai (ņemot vērā, ka jūrnieks atrodas dažādās valstīs), uz kuras atbalstu varētu paļauties, kura uzklausītu arī viņa viedokli problēmu risināšanas gaitā;
- ✓ pēc pārrunu veicināšanu starp tēvu un bērnu;
- ✓ pēc jūrnieku izglītošanas, lai iemācītu pareizi kompensēt ilgo atšķirtību no bērna.

* Jūrnieku sievas

Uzskatām, ka sociālais darbinieks darbā ar jūrnieku sievietēm varētu organizēt lekcijas, seminārus, izglītojošas, pašpalīdzības un terapijas grupas, sabiedrisko dzīvi (tūrisma, kultūras, izklaides, sporta pasākumu jomā), informācijas sniegšanu par visu pieejamo palīdzību un vispārējo jūrniecības sistēmu Latvijā, kontakta dibināšanu ar kuģu īpašniekiem, individuālu konsultēšanu, padoma sniegšanu, lai:

- ✓ veicinātu jūrnieku sievu sagatavotību specifiskajai ģimenes dzīvei;
- ✓ kopīgi meklētu risinājumu problēmām;
- ✓ veicinātu atziņu veidošanos, ka konkrētā jūrnieka ģimene ar šādām problēmām nav vienīgā;
- ✓ nodrošinātu jūrnieka ģimenes informētību par kuģa atrašanās vietu, apstākļiem;
- ✓ sniegtu iespēju iepazīties ar šīs valsts vēsturi, ģeogrāfiju un vispārējo situāciju;
- ✓ sniegtu iespēju jūrnieku sievietēm doties līdzī vīram kādā no viņa reisiem jūrā;
- ✓ veidotu apziņu, ka jūrnieks jāinformē par problēmām ģimenē, par visu notiekošo ģimenē, un izpratni par sekām, kas var rasties, ja jūrnieks netiek informēts;
- ✓ veicinātu kontakta veidošanos starp jūrnieku ģimenēm;
- ✓ veicinātu regulāru informācijas apmaiņu starp jūrnieku un viņa ģimeni.

* Jūrnieku bērni

Lai sociālā darbinieka darbu ar jūrnieku bērniem padarītu strukturētāku, iesakām tos sadalīt vecuma grupās. Darbā ar vecākajiem no jūrnieku bērniem sociālais darbinieks varētu veidot izglītojošas grupas, pašpalīdzības grupas, terapijas grupas, organizēt dažādus pasākumus visām jūrnieku ģimenēm kopā un veicināt pieredzes apmaiņu ar jaunākajiem jūrnieku bērniem.

Savukārt darbā ar jaunākajiem jūrnieku bērniem sociālais darbinieks varētu veicināt dažādu pasākumu organizēšanu, brīvā laika lietderīgu pavadīšanu, bērnu ieinteresēšanu un izglītošanu par jūrnieku profesiju, par tēva atrašanās valstīm.

Gūstot priekšstatu par jūrniecības atbalsta sistēmu Latvijā un tās ietekmi uz jūrniekiem un viņu ģimenēm, secinājām, ka Latvijā pagaidām ir tikai divu veidu organizācijas, kuras cenšas risināt gan jūrnieku, gan viņu ģimeņu sociālās problēmas. Tās ir Latvijas Jūrnieku misija un Latvijas jūrnieku arodbiedrības.

Tā kā Latvijas Jūrnieku misija šobrīd sadarbojas ar Latvijas Tirdzniecības flotes jūrnieku arodbiedrību, mūsu darba grupa iesaka sociālajam darbiniekam, kurš vēlas strādāt ar jūrniekiem un viņu ģimenēm Latvijā, veidot sadarbību ar Latvijas Jūrnieku misiju.

Ar savu projektu un izstrādātajām rekomendācijām sociālajā darbā ar jūrniekiem un viņu ģimenēm esam iepazīstinājuši gan Latvijas Jūrnieku misijas kapelānu Magnusu Olssonu, gan Latvijas Tirdzniecības flotes jūrnieku arodbiedrības juristu Andreju Umbraško.

Ar M.Olssona kungu apspriedām turpmāko sadarbību, risinot jūrnieku ģimeņu sociālās problēmas Latvijā. Savukārt A.Umbraško kungs piekrita sadarbībai, cenšoties risināt jūrnieku darba organizācijas radītās sociālās problēmas.

Literatūras saraksts:

1. Gada pārskats 1998. – Rīga: Latvijas Jūras administrācija, 1999., 18.lpp.
2. Lekcija. Dr. inz. Jedrzej Porada – Szczecin, Poland, 1997.
3. *Larss H.Gustavsons*. Bērna tētis. – Rīga: Zvaigzne ABC, 1995., 49.lpp.
4. Jūrnieku bēmu vēstules // Jūras Vēstis. 1996./97., 26.dec., 16.lpp.
5. *Apine E.* Sociālā darba metodes un specifika darbā ar grupām un ģimenēm // Dzīves jautājumi II. – Rīga: SDSPA „Attīstība“, 1996., 115.lpp.

Paaudžu sadarbība kā resurss sociālajā darbā ar ģimenēm un bērniem

Ikvienu cilvēku dzīvē un sabiedrības attīstībā liela nozīme ir ģimenei, tā tiek uzskatīta par pirmo socializācijas vietu cilvēka mūžā, kas atstāj būtisku ietekmi uz visu tālāko dzīvi. Vērtības un normas, kuras dominē kopumā sabiedrībā, atspoguļojas tās mikrovidē – ģimenē. Stipra un stabila ģimene ir viens no rādītājiem, kas raksturo valsts labklājību.

Sabiedrības deformācija negatīvi ietekmē ģimēni. Tomēr izmaiņas tajā notiek daudz lēnāk nekā citās sociālās grupās. Sabiedrības deformācija saasina konfliktus un rada spriedzi ģimenē. [7; 91] No vienas puses, sabiedrība ievērojami ietekmē ģimenes funkcionēšanu, bet, no otras, arī ģimene ietekmē sabiedrību, sabiedrības attīstību, tradīcijas, valdošos uzskatus, morāli utt.

Ģimenes locekļu mijiedarbība ir ļoti spēcīga un atstāj paliekošu iespaidu uz bērniem. To nosaka vairāki faktori: emocionālais kontakts, tā ilgums, vecāku autoritāte, kas rodas kopīgā ģimenes darbībā, kopēja saimniecība, kas balstās uz vecāku ienākumiem un kopējo īpašumu. Ideālas ģimenes paraugs – kad ģimenē valda savstarpēja cieņa, mīlestība un uzticība, godāti un cienīti tiek bērnu vecvecāki. Diemžēl daudzās jo daudzās ģimenēs šīs pozitīvās attiecības ir nomainījuši konflikti, neuzticēšanās, spriedze un vienaldzība.

Katra ģimene var nonākt situācijā, kuru nav iespējams atrisināt tikai ar tās spēkiem, un palīdzība jāmeklē ārpus ģimenes. Atbalsts īpašās riska situācijās ir emocionāla, psiholoģiska, garīga, materiāla, rehabilitējoša palīdzība, kuras sniegšanā sadarbojas valsts, sabiedriskās organizācijas un apkārtējā sabiedrība. [5]

Sociālie dienesti, lai sniegtu kvalitatīvu palīdzību ģimenēm ar bērniem, varētu izmantot šobrīd mūsu valstī maz apzinātu resursu: vecākā gadagājuma cilvēkus, veicinot paaudžu sadarbību. Daudzu paaudžu ģimenēs vecvecāki nodod jaunākajām paaudzēm zināšanas, morāles vērtības un dzīves pieredzi. Ja šādi kontakti starp paaudzēm samazinās, vecākā paaudze atsvešinās un kļūst vientuļa un bērniem tiek atņemts viņu kultūras mantojums. Tādēļ mēs savā darbā pievērsāmies paaudžu sadarbībai sociālajā darbā kā resursam atbalsta sniegšanai ģimenēm ar bērniem. Mēs uzskatām, ka jāizmanto vēsturiski izveidojies latviešu ģimeņu dzīvesveids un tradīcijas.

D.Vekslers atzīmējis, ka vecu cilvēku intelektam piemīt spēja veiksmīgāk risināt plašākus pazīstamus uzdevumus, balstoties uz savas dzīves pieredzi. [6; 62] Viens no paaudžu sadarbības aspektiem ir skatīt ģimeni kā sistēmu, kurā ietilpst vairākas paaudzes, un izmantot to iespējas ģimenes atveseļošanai, izejai no krīzes situācijas.

Otrs paaudžu sadarbības aspekts ir izmantot pensionētos sabiedrības locekļus kā brīvprātīgos sociālajā darbā ar ģimenēm un bērniem, tādējādi iesaistot izglītotus, saprotošus, iejūtīgus un varošus vecākā gadagājuma cilvēkus, kuri jūtas vientuļi un atstumti. Tas būtu liels ieguvums, jo tiktu risināta vecu cilvēku sociālās izolētības problēma un šīs darbības rezultātā tiktu sniegts atbalsts un palīdzība ģimenēm ar bērniem, zinot, ka sociālo darbinieku skaits valstī, rēķinot uz iedzīvotāju skaitu, ir nepietiekams.

Lai sadarbība izrādītos veiksmīga, jāiepazīstas ar ārvalstu pieredzi paaudžu sadarbībā sociālajā darbā un jāpārņem noderīgais Latvijas apstākļiem.

Latvijā ir daudz situāciju, kad ģimenēm ar bērniem ir nepieciešama sociālā palīdzība, bet sociālo dienestu cilvēkresursi ir ierobežoti. Neizmantots resurss ir pensionētā vecākā paaudze. Latvijā nav pētīta paaudžu sadarbība kā resurss sociālajā darbā ar ģimenēm un bērniem, tādēļ nepieciešams apzināt paaudžu sadarbības iespējas sociālajā darbā.

Tā kā paaudžu sadarbības pamatā ir attiecības starp vairākām paaudzēm, iepazīstot teorētiskos pētījumus un ārvalstu pieredzi šajā jomā, varam izveidot šādu definīciju:

paaudžu sadarbība – vienā sabiedrībā dzīvojošu vairāku paaudžu kopums, katrai no tām ir sava sociālā pieredze, savs sociālās funkcionēšanas veids, kuri mijiedarbojoties veido kopības apziņu un saskaņotu darbību.

Attiecības ar vecāko paaudzi jāveido, pamatojoties uz šādiem principiem:

- sadarbība;
- izpalīdzība;
- korektas paaudžu attiecības;
- gudri veidota kopīga dzīve un darbība ģimenē;
- mierīga līdzaspastāvēšana.

Visi šie principi mijiedarbojas un ģimenē ir svarīgi kopumā. Sadarbojoties svešiem dažādu paaudžu cilvēkiem, noteicošie būtu sadarbības, izpalīdzības un mierīgas līdzaspastāvēšanas princips.

Paaudžu sadarbība kā sociālā darba ar ģimenēm resurss

Vispirms noskaidrosim, kas ir sadarbība.

Sadarbība – tāda cilvēku mijiedarbība, kurā notiek apvienošanās, lai realizētu kopīgu mērķi; savstarpējās darbības saskaņošana sociālā darba praksē, lai atrisinātu sociālās problēmas, tā ir ļoti svarīga starpinstitucionālā sadarbībā. [9; 162]

Tālāk apskatīsim sociālā darba resursus, to iedalījumu.

Sociālā darba resursi – dažādi līdzekļi, kas var nodrošināt vai nodrošina indivīdu, grupu, kopienu sociālo funkcionēšanu.

Sociālā darba resursi iedalāmi trīs sistēmās:

- neformālo resursu sistēma, kas ietver ģimeni, draugus, kaimiņus, tuvākos kolēģus, šī sistēma ir vērsta uz konkrētiem pakalpojumiem;
- formālo resursu sistēma;
- sociālo resursu sistēma. [9; 179]

Paaudžu sadarbība pieder pie neformālo resursu sistēmas, jo šī sistēma ietver sevī ģimeni un ir vērsta uz konkrētiem pakalpojumiem.

Pensijas vecuma cilvēki līdz šim ir neizmantots resurss sociālajā darbā, un tos var piesaistīt kā brīvprātīgos palīgus darbā ar ģimeni un bērniem.

Krecmans un Maknaitis (1993), Salivans (1992) vides spēkus ir definējuši kā resursu pieejamību sociālajā vidē, piemēram, ģimenes, draugu, radnieku atbalsts un citi atbalsta veidi, piemēram, transports vai veselības aprūpe. [4; 48]

Franklins un Džordans (1992) apraksta potenciālos spēkus un resursus kā darbavietu pieejamību, piemērotu dzīvesvietu, atbalstošu ģimeni, draugus, reliģiskā tīklojuma darbību un finansiālo drošību. [4; 49]

Savukārt Toms Levolds (1993) resursus iedala četrās grupās (skat. 1.tabulu).

Varam secināt, ka sociālajā darbā resursi ir jebkas, ko sniedz sabiedrība un kas var tikt izmantots kā palīgs sociālās problēmas atrisināšanā vai tās mazināšanā.

Resursi

<i>Bioloģiskie/ Antropoloģiskie</i>	<i>Psihiskie</i>	<i>Sociālie</i>	<i>Materiālie</i>
<ul style="list-style-type: none"> • piesaistes spēja • fiziskā veselība • vitalitāte • temperaments • izturība • inteligence 	<ul style="list-style-type: none"> • pašapziņa • pašātvība • mērķa apziņa: pieeja pagātnei un nākotnei • spēja konfliktēt • kreativitāte 	<ul style="list-style-type: none"> • radi • draugi • kaimiņi • izglītība • darba situācija (darbs) • panākumi darbā • reliģija un pasaules uzskats 	<ul style="list-style-type: none"> • ienākumi • dzīvoklis • īpašums

Paaudžu sadarbības iespējas sociālajā darbā

Sociālā darbinieka mērķis, strādājot ar ģimenēm un to bērniem, ir palīdzēt pārvarēt sociālās funkcionēšanas grūtības, palielināt un veicināt cilvēku kompetenci, palīdzot uzlabot viņu ikdienas dzīves līmeni.

Lai šo mērķi sasniegtu, ir nepieciešams veikt šādus uzdevumus:

- atvieglināt un dot virzību klienta motivācijai izmainīties;
- veicināt klienta uztveri, sapratni, izvēli, spriešanas spējas un darbības, kas nepieciešamas problēmas risināšanai;
- atrast un darīt klientam pieejamus tādus resursus vidē, kam būtu izšķiroši apstākļi un līdzekļi apmierinošai lomu veikšanai.

Sociālā darba palīdzība ir vērsta uz cilvēku spēju attīstību, kas veicinātu patstāvīgu problēmu risināšanu; līdzekļu piedāvāšanu, kas bagātinātu viņa pieredzi; kā arī emocionālo un darbības saikņu stiprināšanu starp personu un citiem cilvēkiem, kā arī viņa sociālā tīklojuma pārstāvjiem, lai viņš varētu dzīvot ar pastāvīgu piepildījuma sajūtu. [8]

Sabiedrībā nereti valda uzskats, ka veci cilvēki ir atbildīgi par ekonomisko lejupslīdi un medicīniskās aprūpes cenu celšanos. Savukārt vecākā gadagājuma cilvēki izjūt aizvainojumu, finansiālas problēmas un diskrimināciju. Līdz ar to apgrūtināta ir paaudžu dzīvošana kopā un līdzās pastāvēšana. [10]

Kā raksta Kriss Filipsons un Simons Bigss: "Prakses attīstību vajadzētu balstīt uz diviem faktoriem – lielākas varas piešķiršanu vecajiem cilvēkiem un paaudžu kontaktu uzlabošanu." [3; 41]

Ņemot vērā minēto, var secināt, ka sociālajam darbiniekam paveras plašas pakalpojumu interpretēšanas iespējas un resursi paaudžu sadarbības jomā.

Vecie cilvēki var dot savu ieguldījumu jaunākās paaudzes dzīves kvalitātes uzlabošanā. Vecu cilvēku pieredze un uzkrātā dzīves gudrība ir nenovērtējama priekšrocība bērnu audzināšanā ne tikai ģimenēs, bet arī bērnudārzos un sākumskolās, labvēlīgi ietekmējot sabiedrību kopumā un viņu tuvāko cilvēku loku vēl ilgi pēc tam, kad vecie cilvēki beiguši savas aktīvās darba gaitas. [1; 74]

Lonnijs R.Heltons un Magija Džeksone atzīmē, ka "sociālajam darbiniekam jābūt neatlaidīgam prioritāšu novērtēšanā un to ievērošanā, tādējādi sekmējot vecu cilvēku dzīves kvalitātes nodrošināšanu. Izpratni par novecošanu jāsaista ar labas veselības saglabāšanu, aktīvu iesaistīšanos sociālajā dzīvē un spēcīgu sociālo atbalstu." [10]

Tā kā aktīva iesaistīšanās sociālajā dzīvē ir viens no vecu cilvēku dzīves kvalitātes rādītājiem, šeit mēs saskatām sociālā darba iespēju, kura sakrīt ar vecākās paaudzes nepieciešamību nekļūt atstumtiem, izolētiem. [4]

Sociālajam darbiniekam ir jāpalīdz, veidojot sociālās attiecības dažādos attiecību līmeņos. Vispirms tās būtu bērnu - vecāku attiecības ģimenē, paaudžu attiecības, kā arī ģimenes un brīvprātīgo palīgu attiecības.

Programmas, kurās iesaista vecākus un vecvecākus, ir daudz efektīvākas, jo tās mazina plaisu starp ģimeni, skolu un apkārtējo vidi.

Piemēram, ASV pastāv vietējās sabiedrības labklājības aģentūras. Tās raksturo sekošana dzimtai vai "lietussarga" pakalpojumu modelis, proti, pakalpojumu tips, kur zem viena jumta ir izveidoti sociālie pakalpojumi dažādu vecuma personu vajadzībām. [10]

Ģimenes, to pieaugušie locekļi un bērni tiek novērtēti gan no stiprās, gan no vājās puses; iejaukšanās tiek izstrādāta tā, lai palielinātu ģimenes spēku cīnīties ar savām specifiskajām problēmām. Attīstības perspektīva pievērš uzmanību apziņai, ka gan individu, gan ģimeņu attīstību veicina dažādi dzīves mērķi un iejaukšanās jāplāno, pamatojoties gan uz atsevišķu ģimenes locekļu, gan ģimenes kā kopuma specifisko vidi. [2; 133-134]

Ir šādas iespējas izmantot paaudžu sadarbību sociālajā darbā:

- strādājot ar gadījumiem, kur vecvecākus var izmantot kā cilvēkresursu, kad jāpalīdz ģimenei pārvarēt krīzes situācijas, jāsniedz palīdzība mazbērniem;

- iesaistot pensionētos sabiedrības locekļus darbā ar riska ģimenēm;
- piesaistot kā brīvprātīgos darbā ar ielu bērniem, nelabvēlīgo ģimeņu bērniem;
- iesaistot kā ārpusstundu nodarbību un pulciņu vadītājus bērnu dzīvesvietās vai mācību iestādēs, institūcijās, kurās strādā ar bērniem (patversmēs, krīzes centros).

Tā kā Latvijā paaudžu sadarbība nav pētīta, mēs, izmantojot interneta materiālus, apskatīsim sekmīgākās paaudžu sadarbības programmas dažādās pasaules valstīs.

Palielinoties mūža ilgumam un saglabājoties labai veselībai, daudzi vecākā gadagājuma cilvēki ASV meklē ceļus, kā ieguldīt savu pieredzi un praksi plašā paaudžu sadarbības programmā lokā.

Vecāka gadagājuma cilvēki var būt īpaši piemēroti nacionālā pakalpojuma dienesta uzdevumiem. Viņi ir pieredzējuši darbinieki, ģimenes locekļi un pilsoņi, un tāpēc viņiem ir bagātīgs sociālā kapitāla depozīts, kas nepieciešams jaunajiem cilvēkiem, veicot pāreju uz pieaugušo dzīvi. Vecākā gadagājuma brīvprātīgo izpēte liecina, ka šie cilvēki atbildīgus uzdevumus veic uzticami un disciplinēti.

Loģisks pamats viņu līdzdalībai nacionālā servisa centros ir trīs savstarpēji saistīti un papildinoši mērķi:

- mazināt valsts akūtās iekšējās problēmas;
- veicināt dalībnieku personisko attīstību;
- nostiprināt nācijas sabiedrības apziņu.

1965.gadā tika piešķirts finansējums jaunam programmu kompleksam, lai iesaistītu seniorus ar maziem ienākumiem kopienas pakalpojumu dienestos. Visievērojamākās bija "Audžuvecvecāku" un "Zaļo ikšķu" programma. Programmā "Audžuvecvecāki" tika veidoti senioru un bērnu /pusaudžu (invalidu vai ar citām problēmām) pāri. Šodien šīs programmas iesaista 100 000 vecāka gadagājuma amerikāņu intensīvā, algotā kopienas dienestā uz visu gadu.

Aprakstīsim trīspaaudžu ģimeņu pētījumus Ķīnā un ASV, lai ilustrētu atšķirības uzskatos par vecvecākiem un paaudžu attiecībām dažādās kultūrās.

Viens veids, kā nodrošināt vecāko pieaugušo piemērošanos un mazināt paaudžu nesaskaņas, ir vecvecāku izglītošana.

Izglītības programmu plānošana vecākiem cilvēkiem balstīta uz to darbu identificēšanu, kurus viņi dara labi, un to zināšanu un uzvedību noteikšanu, kuras jaunākie ģimenes locekļi vēlētos viņos redzēt.

Tika izveidoti 5 pieņēmumi, lai turpinātu ilgtermiņa projektu.

- 1) Vecvecāku atbildība ir skaidri jānosaka. Lielākā daļa veco cilvēku piekrīt, ka viņu lomas nozīme samazinās, tāpēc ka nav noteikts, ko gaida no vecvecākiem tehnoloģiskā sabiedrībā.
- 2) Vecvecākiem jānācās uzlabot savu ietekmi. Vecākiem, kas var rēķināties ar vecvecākiem, lai dalītos ar bērnu aprūpē un izglītošanā, retāk jāmeklē palīdzība no ārpusēs.
- 3) Praktiskai vecvecāku programmai vajadzētu būt plaši pieejamai. Vecākiem cilvēkiem ir izveidojusies pārliecība, ka viņu mācīšanās var aprobežoties ar tēmām un aktivitātēm, kuras viņi uzskata par interesantām, nedomājot par sabiedrības cerībām attiecībā uz jauniešiem. Tomēr, cilvēkiem novecojot, viņiem arī jāaug, ne tikai tajās prasmēs, kas saistītas ar brīvā laika pavadīšanu.
- 4) Sabiedrībai vajadzētu izvirzīt prasības vecvecāku izglītošanai. Paši vecvecāki nespēj radīt motivāciju, lai stimulētu savu progresu.
- 5) Jānovērtē arī ģimenes ieguvumi no vecvecāku izglītošanas. Mazbērni var apstiprināt, vai veco cilvēku attieksme un uzvedība mainās pēc nodarbību apmeklēšanas.

Lai identificētu vecvecāku mācīšanās vajadzību un mērķa izvēli, lai pildītu savu lomu, tika izveidoti kursi ar nosaukumu "Kļūt par labu vecvecāku" un "Sasniegt vecvecāku potenciālu" (*Strom & Strom, 1991, 1992*). Katrs kurss sastāv no 12 nodarbībām, kurās skarti jautājumi, kas kopīgi vecvecākiem, vecākiem un mazbērniem. Katra nodarbība ietver diskusiju "Ideju vētra", problēmu risināšanu, pielietojamus principus, pašnovērtējumu un vadlīnijas, lai stimulētu paaudžu sarunas par abpusēji interesējošām tēmām.

Tika konstruēts jauns instruments, lai identificētu darbus, kurus vecvecāki dara labi, kas viņiem jānācās, un veidus, kā viņu attieksme un uzvedība mainās nodarbību apmeklēšanas rezultātā. Vecvecāku "Stipro pušu un vajadzību inventarizācijas" ("VSPVI") mērķis ir palīdzēt cilvēkiem saskatīt savas stiprās puses un identificēt tos ģimeņu attiecību aspektus, kuros nepieciešama viņu personīgā izaugsme.

"VSPVI" ir 60 jautājumi, kas sadalīti sešos desmit jautājumu blokos:

- a) apmierinātība (vecvecāku aspekti, kas iepriecina);
- b) sekmes/panākumi (vai vecvecāki sekmīgi pilda savu lomu);
- c) mācības (ko no vecvecākiem gaida);

- d) grūtības (problēmas, kas saistītas ar vecvecāku atbildību/pienākumiem);
- e) vilšanās (mazbērnu uzvedība, kas sagādā vecvecākiem vilšanos);
- f) vajadzības pēc informācijas (kas vecvecākiem būtu jāzina).

Galvenās ķīniešu mācību plāna vadlīnijas:

- a) mācīties saziņas prasmes, lai uzlabotu dialogu ģimenē;
- b) vēlēties mācīties no jaunākajiem radniekiem, tai skaitā arī no bērniem;
- c) sadarboties ar vecākiem kā skolotājiem, jo vecvecāki grib būt labi skolotāji un vecāki grib audzināt savus bērnus moderni;
- d) kā atbalstīt līdzsvarotu dzīves stilu;
- e) rādīt, kā var nodrošināt ģimenes harmoniju, visām paaudzēm turpinot izglītību.

ASV ir izveidotas paaudžu sadarbības programmas kā pakalpojums riska ģimenēm un bērniem.

ASV Pitsburgas universitātē 1992.gada rudenī tika izveidots projekts "Dažādu paaudžu ģimeņu lasīt un rakstītprasme".

Šis projekts parādīja, ka gados vecāki ļaudis var palīdzēt bērnu vecākiem, kas darbojas kādā organizācijā, iemācīt lasīt un rakstīt tiem bērniem, kuriem ir grūtības šo zinību apguvē.

Projekta "Veiksmīgs sākums" rezultāti bija šādi:

- ģimenē tiek attīstīta lasīšanas un rakstītprasme;
- vecāki sāk izprast, cik nozīmīga loma viņiem ir bērnu lasīšanas un rakstītprasmes attīstībā;
- vecāki labprātāk iesaistās dažādās nodarbēs lasīšanas un rakstītprasmes attīstībai;
- vecāki labprātāk iesaistās dažādās lasīšanu un rakstītprasmī veicinošās aktivitātēs kopā ar saviem bērniem;
- vecāka gadagājuma cilvēki un jaunie vecākie izjūt savstarpēju atbalstu;
- vecāka gadagājuma cilvēki ir iemācīti būt par efektīviem padomdevējiem lasīšanas un rakstītprasmes jomā.

Iepazīstoties ar ārzemju pieredzi, mēs varam teikt:

- vecāka gadagājuma cilvēki grib būt novērtēti – grib ne tikai kalpot jaunajai paaudzei, bet darboties kopā ar to;
- vecākā gadagājuma cilvēki uzdevumus veic ar lielu atbildības sajūtu;
- svarīga ir pieredzes nodošana jaunai paaudzei;

- vecākā paaudze veiksmīgi ir iesaistījusies senioru dienestos, audžuvecāku kustībā un citās programmās, bet tas saistīts ar līdzekļiem, atbilstošu personālu un uzraudzību;
- vecākā paaudze iesaistās mācību programmās par ģimenes tradīcijām, konfliktu risināšanu.

Ieteikumi sociālās palīdzības dienestiem paaudžu sadarbības ar ģimenēm un bērniem veicināšanai

Balstoties uz ārzemju pieredzi un iepazīstoties ar Rīgas pilsētas Zemgales priekšpilsētas un Jaunpiebalgas pagasta sociālā darba pieredzi, izstrādājām ieteikumus sociālās palīdzības dienestiem.

Sociālās palīdzības dienestu galvenie uzdevumi paaudžu sadarbības veicināšanai:

1. Veidojot un attīstot reģionālo sociālo politiku, saskaņot un izmantot paaudžu sadarbības iespējas sociālajā darbā ar ģimenēm un bērniem.
2. Attīstīt sociālos pakalpojumus atbilstoši iedzīvotāju vajadzībām un sniegt profesionālu sociālo palīdzību, kā resursu piesaistot pensionētus profesionāļus.
3. Palīdzēt palielināt paaudžu sadarbības kā resursa efektivitāti, nodrošinot piesaistīto brīvprātīgo apmācību.
4. Kopā ar citām institūcijām – skolām, bērnudārziem, pieaugušo mācību centriem – izstrādāt vecvecāku izglītošanas programmas un brīvprātīgo mācību programmas.
5. Nodrošināt iedzīvotājus ar tikšanās vietām dažādu aktivitāšu veikšanai (brīvā laika pavadīšanai, izglītošanas programmas izpildei).

Ņemot vērā fizisko, sociālo un kultūrvīdi un sistēmisko pieeju, klubos vai nevalstiskajās organizācijās apvienojušies vecāka gadagājuma cilvēki uz brīvprātības principiem, nesaņemot materiālo atlīdzību varētu piedāvāt sākumskolas skolniekiem šādu programmu:

- atklātās sarunās nodot savu dzīves pieredzi, dzīves gudrību (dzīvā vēstures grāmata) un savu sirds siltumu;
- ārpusstundu nodarbībās, kas balstītas uz brīvu izvēli un nepiespiestu atmosfēru, bērni varētu apgūt:
 - a) darbu ar dabas materiāliem,

- b) rokdarbus,
- c) pirmās medicīnas palīdzības sniegšanu,
- d) galda spēles,
- e) sporta nodarbības,
- f) prasmi pašizteikties (brīvā skatuve),
- g) latviešu tradīcijas,
- h) patriotismu.

No bērna tiktu prasīts tik vien, lai viņš šos pulciņus apmeklētu pēc brīvas gribas un izvēles – savā brīvajā laikā. Bērns brīvi dalās savā iegūtajā pieredzē, tādējādi varētu palīdzēt bērniem no maznodrošinātām ģimenēm. Tādā veidā arī vecākā paaudze varētu pašapliecināties, kļūt derīga jaunajai paaudzei.

Vecākā paaudze varētu kļūt par uzticības personu bērniem, sniegt emocionālu atbalstu, palīdzēt uzlabot sociālās prasmes un iemaņas bērniem no ģimenēm, kas nespēj nodrošināt pilnvērtīgu bērna iesaistīšanos sabiedriskajā dzīvē.

Pensionētos profesionāļus – skolotājus var iesaistīt darbā ar ielu bērniem, kuriem ir grūti iemācīties lasīt, rakstīt vai kas kādu iemeslu dēļ neapmeklē skolu. Lai apzinātu šādus bērnus, sociālajam darbiniekam jāsadarbojas gan ar skolu, gan policiju, gan ar bāriņtiesām un pagasttiesām. Informācija iegūstama no kaimiņiem, radniekiem, draugiem, skolotājiem.

Sociālajā darbā ar riska ģimenēm var izmantot vecākās paaudzes dzīves pieredzi, kā arī iespēju sniegt atbalstu bērnu audzināšanā.

Sociālā dienesta darbinieks darbojas kā koordinators, palīgs, starpnieks:

- sniedz pensionētam profesionālim nepieciešamo informāciju un atbalstu,
- sniedz palīdzību konfliktsituāciju risināšanā,
- piedāvā mācības,
- sniedz informācijas apmaiņas iespēju.

Pensionētais profesionālis veido sarunu ar bērnu, piedāvājam iespējamās tēmas, kas varētu palīdzēt iegūt informāciju:

- 1) par skolu;
- 2) par personu attiecībām;
- 3) par ģimeni;
- 4) "es" koncepts;
- 5) sajūtas;

- 6) drošības sajūta;
- 7) par palīdzību.

Paaudžu sadarbība būtu iespējama arī kampaņveida pasākumos vai akciju veidā. Piemēram, "Sarkanā Krusta" nometne, kurā piedalās vecākā gadagājuma cilvēki un jaunieši, kurus vieno konkrēts mērķis – izziņāt visu par "Sarkano Krustu".

Apkopojot ārzemju (ASV, Kīna) pieredzi, kā arī Jaunpiebalgas pagastā veiktās aptaujas rezultātus, secinām, ka kā resurss varētu tikt izmantoti vecvecāki, kas līdz šim ir nepietiekami novērtēti. Lai vecvecāki izprastu jauno paudzi un otrādi, nepieciešamas mācības, jo:

1) vecvecāku atbildība ir skaidri jānosaka – ko gaida no vecvecākiem tehnoloģiskajā sabiedrībā;

2) vecvecākiem būtu jānācās uzlabot savu ietekmi. Vecvecāku panākumi prasa zināšanas par viņu meitu un dēlu vecāku lomas mērķiem, un tiem jāklūst par partneriem šo mērķu realizēšanā;

3) praktiskai vecvecāku programmai vajadzētu būt plaši pieejamai, cilvēkiem novecojot, viņiem arī jāaug ne tikai attiecībā uz prasmēm, kas saistītas ar brīvā laika pavadīšanu;

4) sabiedrībai vajadzētu izvirzīt prasības vecvecāku izglītošanai, jo paši vecvecāki nespēj radīt nepieciešamo motivāciju, lai stimulētu savu progresu;

5) jānovērtē arī ģimenes ieguvumi no vecvecāku izglītošanas. Publisks atbalsts jāsaņem programmām, kas uzlabo saskarsmes spēju ar radiem un ļauj saņemt lielāku respektu ģimenē.

Mēs vecvecāku izglītošanai iesakām izmantot 12 nodarbību ciklu. Tās ir atvasinātas no vecvecāku, vecāku un mazbērnu kopīgiem ieteikumiem.

Nodarbību tēmu prioritāte

Vecvecāku pieredze:

- 1) komunikācijas prasmes, lai saglabātu ģimenes harmoniju,
- 2) padomu došana un prasīšana jaunākajiem ģimenes locekļiem,
- 3) sadzīvošana ar modernajā pasaulē nepieņemamo,
- 4) mācīšanas un mācīšanās potenciāls vecumā.

Vecāku pieredze:

- 1) vecāku un viņu bērnu mērķu saprašana,
- 2) tradicionālo ģimenes uzskatu mainīšana par znotiem/vedeklām,
- 3) trīs paaudžu definīcijas par vecvecāku lomu,
- 4) vecāku un bērnu atbildība vecvecāku priekšā.

Bērnu pieredze:

- 1) mazbērnu individualitātes respektēšana,
- 2) vienaudžu ietekme un bērnu socializācija,
- 3) kopīga TV skatīšanās un mācīšanās,
- 4) pusaudžu lēmumi par seksualitāti un narkotiku lietošanu.

Secinājumi

1. Vecāka gadagājuma cilvēki – fundamentāls resurss brīvprātīgajā sociālajā darbā.
2. Sociālajiem dienestiem tiek piedāvāts vēl viens resurss klientu sociālo problēmu risināšanā, izmantojot tuvāko vidi un sniedzot papildu iespējas ģimenēm ar bērniem.
3. Šādiem pasākumiem atsaucība būtu garantēta abpusēji.
4. Vecākā gadagājuma cilvēkus veikt šos pienākumus rosina gan iekšējā, gan ārējā motivācija būt noderīgiem.
5. Paaudžu sadarbība ir informācijas apmaiņa starp paaudzēm.
6. Saiknes starp paaudzēm ir sabiedrības stiprinātājas.
7. Iespēja iegūt pozitīvus resursus no ārienes, kas nav ģimenē.
8. Svarīgs faktors - bezmaksas pakalpojums, brīva izvēle, cita vide.

Literatūras saraksts:

1. *Ābele A.* Gerontoloģiskā sociālā darba vēsturiskā attīstība Latvijā. Mācību metodiskais līdzeklis. - R.: SDSPA "Attīstība", 1999. -136 lpp.
2. *Dzīves jautājumi II: Sociālais darbs: atziņas, pieredze un prakse.* Zinātniski metodiskais rakstu krājums/ Dr. paed. L.Šiļņevas virsredakcijā - R.: SDSPA"Attīstība", 1996. - 224 lpp.
3. *Filipsons K., Bigss S.* Vardarbība pret veciem cilvēkiem: kritisks pārskats. Mācību līdzeklis. - 41 lpp.

4. *Kempa S. P. Vitakers K. Dž., Treisija E.M.* Personas – vides prakse. Starppersonu palīdzības sociālā ekoloģija. Mācību līdzeklis. Kserokopija. - 73 lpp.
5. Konceptija. Par valsts un pašvaldības atbalsta politiku ģimenēm ar bērniem. // Latvijas Vēstnesis, 2000. - 4.febr. Nr.36/37
6. *Liepīņa S.* Gerontoloģijas psiholoģiskie aspekti - R.: Raka, 1998. - 160 lpp.
7. *Mūrnieks E.* Vispārējā socioloģija. - R.: LTU, 1993. -125 lpp.
8. *Perlman H.H.* Sociālais darbs ar gadījumiem: problēmu risināšanas process. - Čikāgas Universitāte, 1970. - 38 lpp.
9. Sociālā darba terminoloģijas vārdnīca. Red. L. Šiļņeva - R.: SDSPA "Attīstība" 2000. -249 lpp.
10. *Helton R., Jackson M.* Social Work Practice with Families. A Diversity Model. .Copyright 1997 by Allyn and Baeon - 213 lpp.

Elektroniskie resursi:

11. Fredman, Marc. USA Today Magazine, Jan 97, Vol.125 Issne 2660, p. 54, 4 p.5 bk; AGED – Social Life & Customs; Community - Social Aspects.
12. Intergenerational Family Literacy: A Head Start/Older Adult Partnership; iegūts 2000.gada 21.martā no <http://www.pit.edu/gti/literacy.html>
13. EBSCO pilnu tekstu datu bāze [http:// search.epnet.com](http://search.epnet.com).

Starpinstitūciju sadarbības un starpprofesionāļu komandu darba iespējas Vidzemes reģionā, strādājot ar fiziskā vardarbībā cietušajiem bērniem un to ģimenēm

Ievads

Par starpinstitūciju sadarbību un starpprofesionāļu komandas darbu teorētiskā aspektā ir runāts SDSPA "Attīstība" rakstu krājumos "Dzīves jautājumi IV" un "Dzīves jautājumi V". Šajā rakstā izmantots praktisks, analītisks, plaša lauka pētījums par starpinstitucionālas sadarbības un iespējamo komandpieejas izmantošanu darbā ar fiziskā vardarbībā cietušajiem bērniem un to ģimenēm, kurš tika veikts no 1999.gada septembra līdz 2000.gada septembrim Vidzemes reģiona 7 rajonos. Pētījums dod iespēju pārliecināties par fiziskas vardarbības pret bērniem problēmas reālu esamību un tās attīstības dinamiku, ņemt vērā visu faktoru kopumu, kas ietekmē problēmas veidošanos un raksturo tās stāvokli un ietekmi uz citām sociālās dzīves sfērām, kā arī uzzināt dažādu institūciju speciālistu (pakalpojumu sniedzēju) un ģimeņu (pakalpojumu saņēmēju) viedokli. Pētījuma rezultāti var tikt izmantoti par pamatu stratēģiju, vadlīniju un likumdošanas izstrādei, turklāt tas izceļ darbības prioritātes, konkrēti, starpinstitūciju sadarbības koordinētu vadīšanu un starpprofesionāļu komandpieejas izmantošanu darbā ar fiziskās vardarbības pret bērnu gadījumiem.

Sākumā vēlos precizēt terminus "starpprofesionāļu komanda", "komandas pieeja" un "sadarbība".

Starpprofesionāļu komanda ir grupa, kurā katrs tās dalībnieks ir ieguvis profesionālas prasmes kādā specialitātē, bet visi sadarbojas, koordinēti strādā kopā, lai atrisinātu kopīgu problēmu, sasniegtu kopīgu mērķi. Komandas locekļi pārstāv valsts, pašvaldības institūcijas, nevalstiskās organizācijas un privātos praktiķus, kas ir atbildīgi par bērnu tiesību aizsardzību.

Komandas pieeja - kad dažādi profesionāli apvienojušies viena mērķa realizēšanai. Visi strādā koordinēti un saskaņoti, izmantojot savas zināšanas un novērojumus. Skaidri tiek sadalītas komandas dalībnieku lomas un funkcijas.

Sadarbība (kooperācija) – tāda cilvēku mijiedarbība, kurā notiek apvienošanās, lai realizētu kopīgu mērķi; savstarpējas darbības saskaņošana; sadzīves princips, kas izpaužas kā konkurences alternatīva.

1. Sociālās institūcijas Vidzemes reģionā, to darbības analīze

1.1. *Institūciju datu bāzes analīze.*

Veicot pētījumu, iepazīnos ar vardarbības pret bērnu gadījumiem Vidzemes reģionā: Alūksnes, Cēsu, Gulbenes, Limbažu, Madonas, Valkas un Valmieras rajonā pēdējo gadu laikā un analizēju rajonu policijas pārvalžu, rajonu bērnu tiesību aizsardzības speciālistu, bāriņtiesu/pagasttiesu, slimnīcu rīcībā esošo informāciju. No rajonu policijas pārvalžu nepilngadīgo lietu inspektoriem ieguvu datus par gadījumiem, kas reģistrēti un izskatīti – par cietsirdīgu un vardarbīgu izturēšanos pret nepilngadīgo, un ieguvu informāciju, kas ir vardarbības veicējs. Šajos gadījumos vardarbīgo rīcību veicēji ir saņēmuši sodu likumā noteiktajā kārtībā. Šie dati ir apkopoti 1.1.1.tabulā un 1.1.2. tabulā.

1.1.1.tabula.

Vardarbības pret bērnu gadījumu skaits Vidzemes reģionā no 1995.gada līdz 2000.gadam. (Rajonu policijas pārvalžu apkopotie dati)

Rajons	1995.	1996.	1997.	1998.	1999.	Kopā 5 gados
Alūksnes rajons	2	1	1	6	3	13
Cēsu rajons	3	6	4	5	3	21
Gulbenes rajons	4	2	2	2	4	14
Limbažu rajons	3	1	4	5	2	15
Madonas rajons	5	2	5	6	7	25
Valkas rajons	6	4	17	13	5	45
Valmieras rajons	4	6	8	5	6	29

No tiesiskā aspekta raugoties, ja nav pierādīta apsūdzētā vaina – nav nozieguma sastāva un nav vainīgā. Ir gadījumi, kuru izmeklēšana tiek pārtraukta pierādījumu trūkuma dēļ, vai arī tuvinieki kādu iemeslu dēļ, atsauc iesniegumus vai groza savas liecības. Ļoti daudzos gadījumos tiesībsargājošām institūcijām par pieaugušo vardarbīgo rīcību pret bērniem vispār netiek ziņots. Tas norāda, ka šie dati neatspoguļo objektīvo situāciju rajonos.

1.1.2.tabula.

Vardarbības veicēji, no kuru rīcības cietuši bērni 1.1.1.tabulā
apkopotajos gadījumos

Rajons	Vardarbības veicējs							Svešs cilvēks
	Māte	Tēvs	Patēvs, civilvīrs	Vienaudži	Citi radnieki	Kaimiņi, paziņas	Bērnu institūciju darbnieki	
Alūksnes rajons	2	5	4	1	2	-	-	-
Cēsu rajons	5	5	1	4	5	-	-	1
Gulbenes rajons	-	1	4	1	-	6	-	2
Limbažu rajons	1	3	3	3	1	2	2	-
Madonas rajons	1	3	4	7	1	9	-	-
Valkas rajons	2	1	2	5	-	15	-	-
Valmieras rajons	2	3	5	8	2	5	1	1
KOPĀ	13	21	23	29	11	37	3	4

No 1.1.2.tabulas datiem var secināt, ka bērni bieži cieš no vardarbības, kuru veic gan kāds no ģimenes locekļiem, piem., tēvs, māte, patēvs (civilvīrs), gan vienaudži, gan sveši cilvēki. Piemēram, daži gadījumi.

⇒ X pagastā patēvs, tīši sitot, nodarīja smagus miesas bojājumus – galvas smadzeņu sasitumu, galvaskausa lūzumu.

⇒ Y pagastā tēvs, būdams piedzēries, tīši sitot – metot pret grīdu, nodarīja miesas bojājumus saviem 3 mazgadīgajiem bērniem, kuri no viņa ir atkarīgi.

⇒ B pagastā māte ar elektrības vadiem sita savam dēlam (9 g. v.), radot miesas bojājumus, jo viņš nebija aizgājis uz skolu. Citā reizē māte izdzina dēlu no mājām un nelaida atpakaļ dzīvoklī, kaut arī dēls izmisīgi lūdās.

⇒ C pilsētā Jāni (15 g.v.) aizvainoja paziņa Mārtiņš (16 g. v.). Jānis paķēra šķēres un iedūra ar tām Mārtiņam krūtīs, zēns no gūtājam traumām mira.

⇒ Pusaudžu grupa (6 cilvēki) autoostas tuvumā prasīja jaunākam zēnam piecus santīmus. Zēnam to nebija, un viņu piekāva – smadzeņu satricinājums un viegls miesas bojājumi.

⇒ P pilsētā sociālās aprūpes institūcijas amatpersona izdarīja sistemātisku piekaušanu, tīši sitot, grūstot bērnus utt.

⇒ Skolā skolotājs sita ar lineālu pa galvu bērnam, rezultātā bērnam tika konstatēts smadzeņu satricinājums.

Analizējot šos un citus gadījumus, nācās atzīt, ka nereti ģimenēs vardarbība pret bērnu nebija notikusi pirmo un vienīgo reizi. Šāds bērnu “audzināšanas” veids daudzām ģimenēm ir “normāls”. Nav skaidrs – ciktāl sabiedrībai ir tiesības iejaukties, lai aizstāvētu bērnu pret, piemēram, vecāku patvaļu. Praksē notiek arī pavisam vienkārši – māte nolemj neierosināt krimināllietu pret savu vīru vai civilvīru, kaut arī tas ir nežēlīgi sitis viņas bērnu, jo viņš esot ģimenes vienīgais apgādnieks.

Raksturīgi, ka bērni izjūt atbildību par vecāku vardarbīgo rīcību. Pat ļoti smagi ciešot no sitieniem, bērni uzskata to par pašu nopelnītu sodu. Tā, piemēram, zēns, kuru audzumāte bija stipri piekāvusi, sniegdams liecību, teica, ka sodu esot pelnījis, jo nozādzis skolā pulksteni. Tiesa un sods ne vienmēr ir izeja. Parasti bērni mīl savus vecākus, un arī vecāki normālos dzīves apstākļos mīl savus bērnus. Protams, ir arī izņēmumi. Jāņem vērā, ka kriminālsoda pielietošana var atstāt paliekošu iespaidu uz bērnu – upuri, īpaši tad, ja vainīgais ir kāds no vecākiem.

Kā sarunā atzina nepilngadīgo lietu inspektori, dažreiz ir ļoti grūti, vācot pierādījumus, apkopojot liecinieku liecības un kontaktējoties ar vardarbīgās rīcības veicējiem, objektīvi izvērtēt notikušo. Piemēram, skolotāja ar plaukstu iesitusi pa vaigu skolēnam. Tas noticis mācību stundā visu klases bērnu acu priekšā. No vienas puses, skolotājam, esot profesionālim, ir jāprot tikt galā ar stresu izraisošām situācijām un jākontrolē sava rīcība, bet, no otras puses, šī zēna izaicinošā, nepiedienīgā uzvedība, kura jau atkārtojas ilgstoši un publiski ...

Pētījuma gaitā mēģināju iegūt rajonu bērnu tiesību aizsardzības speciālistu rīcībā esošo informāciju par vardarbības gadījumiem pret bērniem. Jāatzīst, ka bērnu tiesību aizsardzības speciālisti šo informāciju neapkopo. Ir zināmi tie gadījumi, par kuriem bāriņtiesas vai pagasttiesas ir sniegušas informāciju un kuru bērnu intereses bērnu tiesību aizsardzības speciālists kā pilnvarota persona ir pārstāvējis tiesībsargājošajās iestādēs.

Interesējoties par pieejamajiem datiem bāriņtiesās/pagasttiesās, secinu, ka gadījumu, īpaši lauku pašvaldībās, kuros vardarbībā cietis bērns, nav daudz. Pareizāk gan būtu teikt, ka dažādu apstākļu dēļ nav informācijas par šādiem gadījumiem. Savukārt pilsētu bāriņtiesās informācijas ir vairāk. Tikai daži gadījumi ir izskatīti tiesā, pārējos, pēc speciālistu atzinuma, nodarījums nav bijis tik smags, lai ierosinātu lietu. Var secināt, ka vardarbības gadījumu pret bērniem reāli ir krietni vien vairāk, nekā liecina policijas un bāriņtiesu/pagasttiesu rīcībā esošie dati.

Apkopojot slimnīcu rīcībā esošo informāciju par bērniem, kuri cietuši no vardarbīgas rīcības, secinu, ka gadījumi, kad medicīnisku palīdzību slimnīcās nepieciešams sniegt bērniem, kas cietuši no vardarbības, vai traumas iegūšanas veids ir apšaubāms, tiek reģistrēti speciālā krimināla rakstura traumu žurnālā. Piemēram,

- ⇒ 17 gadus vecs zēns, galvas, sejas sasitums – piekaufs uz ielas;
- ⇒ 14 gadus vecs zēns, galvas sasitums, smadzeņu satricinājums – piekāvis patēvs;
- ⇒ 16 gadus veca meitene, vēdera dobuma sasitums – saspārdījis audzētēvs;
- ⇒ 11 gadus veca meitene, vēdera sasitums ar iespējamiem orgānu bojājumiem – klases biedrs dūsmās iesitis ar šūpoļu dēli;
- ⇒ 16 gadus veca meitene, kreisā vaiga sasitums, dažādu veidu nobrāzumi uz muguras, psihotrauma – mēģinājums izvarot;
- ⇒ 14 gadus vecs zēns, galvas un krūšu kurvja sasitums – vienaudži spārdījuši ar kājām utt.

Apkopojot iepriekš minēto, var secināt, ka vardarbības gadījumu pret bērniem ir vairāk, nekā par to liecina institūciju rīcībā esošā informācija. Ne vienmēr par visiem vardarbības pret bērnu gadījumiem uzzina bērnu tiesības sargājošās institūcijas, jo informācija daudzos gadījumos par policijas reģistrācijas žurnālu tālāk nenonāk, īpaši, ja nav izziņas procesā iegūta apstiprinoša materiāla. Šis fakts norāda uz starpprofesionālu sadarbības un profesionāļu darba komandā koordinācijas nepieciešamību. Šobrīd institūcijas, strādājot atsevišķi, nevar sniegt optimālu palīdzību ne cietušajam un tā ģimenei, ne pāridarītājam. Gadījums, ja tas nonācis tiesībsargājošo institūciju pārraudzībā, tiek risināts, pamatojoties uz likumu pantiem. Ļoti retos gadījumos tiek sniegts psiholoģisks atbalsts un sociālā palīdzība, nemaz nerunājot par to, ka tiktu analizēti problēmas cēloņi un faktori, kas veicinājuši vardarbīgu rīcību pret bērnu, un domāts, ko darīt, lai tos novērstu.

1.2. Institūciju speciālistu viedoklis par starpinstitucionālās sadarbības iespējām darbā ar fiziskā vardarbībā cietušajiem bērniem un to ģimenēm.

Saskaņā ar pētījuma uzdevumu - analizēt institūciju speciālistu viedokli par starpinstitucionālās sadarbības iespējām - izmantoju dažādu speciālistu – mediķu, psihologu, sociālās palīdzības dienestu darbinieku, tiesībsargājošo institūciju darbinieku, bāriptiesu/pagasttiesu darbinieku un sabiedrisku organizācijas pārstāvju – anketēšanu (404 institūcijās).

Tagad pievērsīsimies iegūtajiem rezultātiem. Runājot “*par fiziskas vardarbības jēdziena izpratni*”, kā liecina apkopotā informācija, 97% speciālistu atzīst, ka sist, nedomājot par sekām, ir fiziska vardarbība. Arī 95% aptaujāto par fizisku vardarbību uzskata regulāru pāršanu, 83% - tīšu sišanu, lai nepaliek zilumi. 58% speciālistu domā, ka likšana pastāvēt kāktā ir audzināšanas veids, 53% savukārt par audzināšanas veidu uzskata arī aizliegumu satikties ar draugiem. Secinu, ka, mēģinot disciplinēt bērnus, vecāki nereti nonāk pie vardarbīgām audzināšanas metodēm, kas rada bērnam psiholoģisku traumu.

Kā atzīst 274 (68%) respondenti, “*vardarbības veicēji*” visbiežāk ir vienaudži, 247(62%) – vardarbību veic patēvs, 220 (55%) – tēvs. 199 (50%) respondenti atbild, ka vardarbību veic mātes, 171 (43%) – bērni cieš no pamātes cietsirdīgas rīcības. No tā secinu, ka bērni ģimenēs cieš no fiziskas vardarbības, kuru veic vistuvākie cilvēki – māte, tēvs. Tur būtu jāvalda mīlestībai, sapratnei, pacietībai, uzticībai, taču parādās neželība. Sabiedrībā daudz tiek runāts par vienaudžu veiktajām vardarbībām, un jāatzīst, ka sabiedrības viedoklis atspoguļojas arī aptaujāto speciālistu atbildēs.

Kā četrus būtiskākos fizisku vardarbību pret bērnu izraisošos faktoros respondenti min alkoholismu – 328 (82%), 228 (57%) – pamatzināšanu trūkumu par bērnu attīstību un audzināšanu, zemu izglītības līmeni, 205 (51%) – vecāki paši bijuši vardarbības upuri, 157 (39%) – ģimenes krīzi. Pārējie nosauktie ietekmējošie faktori, t.i., 147 (37%) – vecāku bezpalīdzība, bezdarbs – 134 (33%), slikti dzīves apstākļi – 132 (32%) un arī 32% - nepiemērotas prasības pret bērnu. Runājot par alkoholismu, jāņem vērā, ka tas ir būtisks vardarbību ietekmējošs faktors. Īpaši laukos, kur ir bezdarbs, palielinās stress, cilvēki ātri nonāk alkohola varā, un tad zūd visas robežas, jo alkoholam piemīt arī spēja atbrīvot instinktus (agresija). Arī nepietiekošs pamatzināšanu trūkums par bērna attīstību, audzināšanu, kā arī zems izglītības līmenis ir iespējamo cietsirdīgo rīcību ietekmējoši faktori.

Runājot par to, "vai pašvaldībā notiek vardarbības pret bērnu gadījumi un cik bieži tie notiek", visvairāk respondentu – 265 (66%) atbild, ka tie notiek nelabvēlīgās ģimenēs. 221 (55%) respondents uzskata, ka notiek uz ielas, 155 (39%) – mācību iestādēs, 76 (19%) – bērnunamos. 67 (17%) respondenti domā, ka vardarbība pret bērnu notiek arī labvēlīgās ģimenēs. 40 (10%) uzskata, ka tajās vardarbība notiek reti. Secinu, ka vardarbība pret bērnu notiek visu sociālekonomisko slāņu vidū, bet nelabvēlīgajās ģimenēs, kā uzskata arī 42 (10%) respondenti, notiek bieži (2x nedēļā).

Uz jautājumu "Vai tiek reģistrēti gadījumi, kuros no fiziskas vardarbības cietis bērns?" 175 (45%) respondenti atbild, ka reģistrē visus gadījumus, 89 (24%) – neregistrē gadījumus, piebilstot, ka šādu gadījumu nav. 62 (16%) respondenti reģistrē tos gadījumus, ar kuriem gatavojas strādāt, bet 59 (15%) – nav informācijas par šādiem gadījumiem.

Uz jautājumu "Vai un kādas institūcijas ir informētas par fiziskas vardarbības pret bērnu gadījumiem?" 147 (37%) respondenti atbild, ka bāriņtiesas/pagasttiesas ir vienmēr informētas par šādiem gadījumiem, 96 (24%) – medicīnas iestādes, 87 (22%) – tiesībsargājošās iestādes, 86 (21%) – izglītības sistēmas darbinieki, 84 (21%) – sociālās palīdzības dienesta darbinieki, bet tikai 14 (3%) - sabiedrisko organizāciju pārstāvji. Jāatzīmē, ka salīdzinoši liels respondentu skaits nezina, vai citas institūcijas ir/nav informētas par vardarbības gadījumiem: 297 (74%) respondenti nezina, vai sabiedrisko organizāciju pārstāvji ir/nav informēti, 164 (41%) – vai sociālās palīdzības dienestu darbinieki ir/nav informēti, 153 (38%) – vai tiesībsargājošo iestāžu darbinieki, 133 (33%) – vai izglītības sistēmas darbinieki, 126 (31%) – vai medicīnas iestāžu darbinieki, 73 (18%) – vai bāriņtiesu/pagasttiesu darbinieki ir/nav informēti. Tas norāda, ka nav izstrādāta sistēma - kā, kam, kad, ko ziņot par notikušo, lai tiktu sniegta optimāla palīdzība.

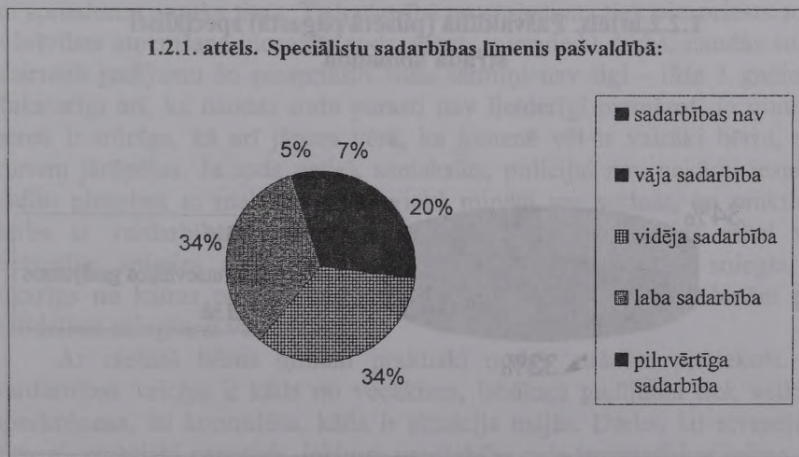
Biežāk minētie iemesli, kāpēc informācijas apmaiņa nenotiek: speciālistiem nav intereses, kas notiek tālāk ar bērnu un ģimeni. Tas nozīmē, ka katrs speciālists sniedz palīdzību savas kompetences robežās un tālāk par savas iekļaušanās rezultātu nevienu neinformē. Citi respondenti atbild, ka nav izstrādāts komandu darbs, nav nostiprinājusies sadarbība starp institūcijām un ka informācija ir konfidenciāla. Runājot par informācijas konfidencialitāti, īpaši to atzīmē psihologi, policisti, mediķi. No tā var secināt, ka speciālisti neuzticas cits citam vai arī pārāk maz zina par citu profesiju vērtībām. Efektīva bērnu aizsardzība atkarīga no informācijas apmaiņas. Tas nozīmē, ka katram speciālistam jāzina savas institūcijas politika un procedūras, kas saistās ar informācijas paušanu un

ko vada institūcijas vadība un iekšējās procedūras. Pastāv iespēja, ka darbinieki sev nepieciešamo informāciju var pieprasīt ar savu institūciju palīdzību.

Uz jautājumu "Norādiet tās pašvaldības institūcijas, ar kurām Jūsu darbvietai fiziskas vardarbības pret bērnu gadījumu risināšanā sadarbība notiek, daļēji notiek, nenotiek" 238 (59%) respondenti atbild, ka sadarbība notiek ar bāriņtiesām/pagasttiesām, 177 (44%) - ar medicīnas institūcijām, 170 (42%) - ar izglītības sistēmas institūcijām, 146 (36%) - ar tiesībsargājošām institūcijām. Tikai 138 (34%) aptaujātajiem sadarbība notiek ar sociālās palīdzības dienestiem, 34 (8%) - ar sabiedriskām organizācijām.

Respondentiem, vērtējot sadarbības līmeni pašvaldībā starp institūcijām, parādās šāds rezultāts (1.2.1.attēls): 34% respondenti sadarbību pašvaldībā vērtē vidēji, arī (34%) - laba sadarbība. Savukārt 20% aptaujāto uzskata, ka sadarbība ir vāja, bet 7% domā, ka tā vispār nenotiek starp institūcijām. Tādējādi var secināt, ka trešdaļa aptaujāto sadarbību vērtē kā sliktu. Tas norāda, ka pašvaldībās sadarbība ir nepietiekoša, kas būtiski ietekmē arī fiziskas vardarbības pret bērnu gadījumu risināšanu, ja tādi notiek.

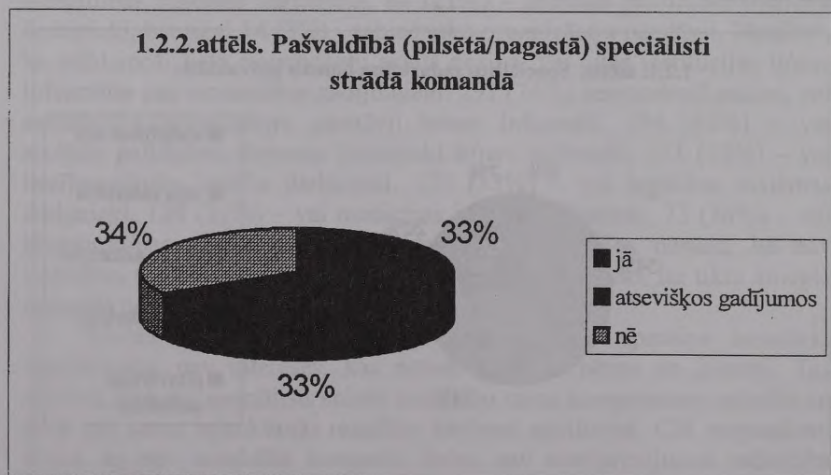
1.2.1. attēls. Speciālistu sadarbības līmenis pašvaldībā:



Uz jautājumu "Kuri no minētajiem profesionāļiem strādā un kuriem būtu jāstrādā fiziskas vardarbības pret bērnu gadījumu risināšanā" 240 (60%) aptaujāto atbild, ka strādā policists, 224 (56%) - ka strādā sociālais darbinieks, 192 (48%) - skolotājs, 154 (38%) - nepilngadīgo lietu

inspektors, 127 (32%) – bāriņtiesu/pagasttiesu darbinieki. Kā liecina apkopotās atbildes, vismazāk šobrīd strādā psihoterapeiti un sociālie pedagogi, kā arī psihologi. Tas būtu izskaidrojams ar šo profesionāļu trūkumu pašvaldībās, kā arī jāteic, ka šādu speciālistu nav pat visu rajonu centros. Runājot par to, kuriem speciālistiem vajadzētu strādāt šādu gadījumu risināšanā, 229 (57%) respondenti domā, ka tie būtu psihologi, 172 (43%) – psihoterapeiti, jo viņi var sniegt konsultācijas, veikt psiholoģisku izpēti, sniegt psiholoģisku palīdzību vardarbībā cietušiem, kā arī palīdzēt vardarbības seku likvidēšanā. 189 (47%) respondenti domā, ka strādāt vajadzētu sociālajiem pedagogiem, 138 (34%) – sociālajiem darbiniekiem, jo šie speciālisti var novērtēt ģimenes sociālos apstākļus un veikt korekcijas, kā arī sniegt atbalstu un palīdzību.

Uz jautājumu “*Vai pašvaldībā profesionāļi strādā komandā, risinot gadījumus, kuros fiziskā vardarbībā cietis bērns*” respondentu atbildes ir apkopotas 1.2.2.attēlā. Kā redzam, 33% aptaujāto atbild, ka darbs notiek komandā, 33% - atsevišķos gadījumos strādā komandā, bet 34% atbild, ka komandā nestrādā. No tā varētu secināt, ka tomēr nav pietiekamas informācijas par komandpieejas efektivitāti fiziskas vardarbības pret bērnu gadījumu risināšanā.



Uz jautājumu “*Kuri speciālisti ir sagatavoti darbam ar fiziskā vardarbībā cietušiem bērniem*” visvairāk respondentu – 167 (42%) atbild, ka tie ir psihologi, 155 (38%) - ka sociālie darbinieki, 121 (30%) – sociālie pedagogi, 110 (27%) – bāriņtiesu/pagasttiesu darbinieki, 111 (28%) -

policisti utt. Tajā pašā laikā 20 respondenti atbild, ka speciālisti darbam ar fiziskā vardarbībā cietušiem bērniem nav sagatavoti.

Mēģinot noskaidrot, vai minētie speciālisti ir profesionāli sagatavoti komandas vadīšanai, 129 (32%) respondenti atbild, ka tas ir sociālais darbinieks, 78 (19%) – psihologs, 73 (18%) – sociālais pedagogs, 60 (15%) – bāriņtiesu/ pagasttiesu darbinieks. Vidēji 25 respondenti atbild, ka neviens speciālists nav sagatavots komandas vadīšanai.

Uz jautājumu *“Ar ko šobrīd profesionāli strādā un būtu jāstrādā fiziskas vardarbības pret bērnu gadījumos”* visvairāk, 248 (62%), aptaujāto atbild, ka ar cietušo bērnu, 159 (39%) – ar vardarbības veicēju, 148 (37%) – ar cietušā bērna ģimeni. Secinu, ka darbs ar bērnu pamatā aprobežojas ar medicīniskas palīdzības sniegšanu, bērna izolēšanu no ģimenes un - labākajā gadījumā – ar psihologa palīdzību vai sarunu ar sociālo darbinieku. No 01.01.2000. vardarbībā cietušie bērni var saņemt sociālās rehabilitācijas pakalpojumus par valsts budžeta līdzekļiem. Arī ar fiziskas vardarbības veicēju praksē strādāšana notiek tad, ja ir pietiekoši pierādījumu un liecību, medicīniskās ekspertīzes slēdziens par miesas bojājumu nodarīšanu. Gadījumos, kad vardarbība nav beigusies letāli, vardarbības veicēju var aizturēt uz 3 stundām vai līdz atskurbšanai. Ja nodarījums ir smags un ir pierādījumi, vardarbības veicējs tiek apcietināts un spriedumu nosaka tiesa. Tad atkarībā no sprieduma tiek piespriests sods – brīvības atņemšana, nosacīts sods, arests, piespiedu darbs, naudas sods. Vairumā gadījumu šo piespriesto sodu termiņi nav ilgi - līdz 3 gadiem. Raksturīgi arī, ka naudas sodu parasti nav lietderīgi piemērot, jo ģimene nereti ir trūcīga, kā arī jāņem vērā, ka ģimenē vēl ir vairāki bērni, par kuriem jā rūpējas. Ja sods netiek samaksāts, policijai nav nekādu iespēju sodīto piespiest to maksāt. No iepriekš minētā var secināt, ka praktiski darbs ar vardarbības veicēju nenotiek. Iespējams, ka viņš atkal var cietsirdīgi apieties ar bērnu. Tas, vai palīdzība tiks/netiks sniegta, ir atkarīgs no katras pašvaldības iespējām un profesionāļu zināšanām par palīdzības sniegšanu varmākam.

Ar cietušā bērna ģimeni praktiski netiek strādāts pietiekoši. Ja vardarbības veicējs ir kāds no vecākiem, labākajā gadījumā tiek veiktas apsekošanas, lai kontrolētu, kāda ir situācija mājās. Darbs, lai atveseļotu ģimeni, praktiski nenotiek. Jebkura vardarbība rada traumatiskas sekas, un iespējams, ka attiecības ģimenē var izmainīties. Jāpiebilst, ka pilsētās, kur sociālās palīdzības dienestos strādā vairāk speciālistu, darbs ir veiksmīgāks, bet arī tas ir atkarīgs no speciālistu profesionalitātes. Uz iepriekš minēto jautājumu 16 respondenti atbild, ka viņu pašvaldībās nav

profesionāļu, kas varētu strādāt ar bērniem, ģimenēm un vardarbības veicēju.

Uz jautājumu "Kas vardarbības gadījumu atrisināšanu kavē" 257 (64%) respondenti atbild, ka tas ir informācijas trūkums par šādiem gadījumiem. Tas nozīmē, ka tikai smagākajos gadījumos tiek ziņots un meklēta palīdzība. 256 (63%) atbild – ka risināšanu traucē finansiālo resursu trūkums, 236 (59%) – bērnu un ģimeņu neuzticēšanās profesionāļiem, 200 (50%) – nepilnības likumdošanā, 182 (45%) – profesionāļu darbs nenotiek komandā, 132 (33%) – profesionāļu kompetences trūkums.

Runājot par risinājumiem, 329 (82%) aptaujātie speciālisti par efektīvu risinājumu vardarbības novēršanai pret bērnu uzskata ģimeņu izglītošanu bērnu audzināšanas jautājumos, 284 (71%) – profesionāļu izglītošanu bērnu tiesību aizsardzības jautājumos, 283 (70%) – fiziskās vardarbības veicēju sodīšanu, 277 (69%) – bērnu informēšanu par viņu tiesībām un pienākumiem, 272 (68%) – sociālo darbu ar fiziskās vardarbības veicējiem, 257 (64%) – bezmaksas krīzes telefona ieviešanu cietušajiem bērniem, 243 (60%) – starpprofesionāļu komandu izveidi pašvaldībās un 239 (60%) – starpinstitūciju sadarbības veidošanu.

Runājot par starpprofesionāļu komandu izveidi pašvaldībās, apkopojot rezultātus, ieguvu šādu informāciju (% no aptaujāto konkrēto speciālistu skaita): visvairāk - 87 % no aptaujātajiem psihologiem domā, ka komandpieeja ir efektīvāks vardarbības problēmas risināšanas veids, arī 69% policistu atbalsta šo domu.

Psihologi	87 %
Policisti	69 %
Sabiedriskās organizācijas	58 %
Bērnu darbinieki	55 %
Bāriņtiesu/pagasttiesu darbinieki	55 %
Skolotāji	53 %
Sociālie darbinieki	39 %
Medicīnas darbinieki	31 %

Uz jautājumu "Vai fiziskā vardarbībā cietušie bērni un viņu ģimenes saņem nepieciešamo rehabilitācijas kursu" 82% respondentu atbild, ka nesaņem. Tikai 18 % aptaujāto domā, ka rehabilitācijas kursu saņem bērni. Apkopojot papildinformāciju, kādēļ bērni un viņu ģimenes nesaņem rehabilitācijas pakalpojumus, respondenti min šādus iemeslus: 1) finansiālo līdzekļu trūkums, 2) profesionāļu intereses trūkums, 3) nesakārtota

likumdošana, 4) rehabilitācijas iestāžu trūkums, 5) profesionāļu trūkums, kas varētu sniegt profesionālu palīdzību, 6) informācijas trūkums par tādu iespēju, 7) ģimenes neizturas nopietni pret šo problēmu, 8) ģimenes neuzticas profesionāļiem, cietušie bērni un arī viņu vecāki baidās par to ziņot.

Uz jautājumu "*Kas būtu piemērojams fiziskas vardarbības veicējam*" 212 (53%) respondenti atbild, ka jāveic rehabilitācija, 162 (40%) – jāsoda ar brīvības atņemšanu, 126 (31%) – jāatņem vecāku tiesības, 74 (18%) respondenti min citas atbildes, piemēram, atņemt vecāku tiesības, publiskot varmāku, ietekmēt fiziski, sodīt ar piespiedu darbu, noteikt piespiedu ārstēšanu – psihiatra, psihologa, psihoterapeita u.c., tas nozīmē, ka cerīgākos varmākas būtu jānēģina pārliecināt doties pēc palīdzības, bet pārējiem kā soda veidu varētu piemērot arī piespiedu psihoterapiju. Tomēr jāņem vērā, ka katrs gadījums ir jārisina individuāli, attiecīgi izvērtējot, ko darīt, lai varmācību novērstu un lai šādi gadījumi turpmāk neatkārtotos.

1.3. Institūciju sniegto sociālo pakalpojumu vardarbībā cietušajiem bērniem un to ģimenēm analīze.

Lai pilnīgāk izprastu sociālo institūciju sniegtos pakalpojumus un saskaņā ar pētījuma uzdevumu, bija nepieciešams apkopot, kādas institūcijas darbojas katrā no pētāmajiem rajoniem un kādi ir šo institūciju sniegtie pakalpojumi. Par sociālo pakalpojumu sistēmu var uzskatīt fizisku, valstisku un nevalstisku organizāciju un brīvprātīgo organizāciju pakalpojumus, kur ar mērķtiecīgu darbību sniedz sociālu palīdzību (pakalpojumus) cilvēkiem, kā rezultātā tiek apmierinātas noteiktas cilvēka vajadzības un sistēmai radīta stabilitātes sajūta tās pastāvīgai funkcionēšanai. Šo institūciju sniegtos pakalpojumus varētu saukt par sociālo pakalpojumu sistēmu jeb pakalpojumu tīklu. Būtiski ir, lai šie sociālie pakalpojumi būtu koordinēti, ja tos sniedz, savstarpēji sadarbojoties, vairākas institūcijas.

Veicot šo pētījuma uzdevumu, es apzināju visas esošās institūcijas un iepazinos ar to sniegtajiem sociālajiem pakalpojumiem katrā no Vidzemes reģiona rajoniem. Šīs institūcijas ir resursi, kas var palīdzēt gan ziņot par vardarbības pret bērnu gadījumiem, gan konstatēt tos, gan aktīvi iesaistīties šo gadījumu risināšanā, sadarbojoties ar citām institūcijām un piedaloties starpprofesionāļu komandu darbā. Šo institūciju apkopojums dod arī iespēju analizēt pieejamos sociālos pakalpojumus konkrētā rajonā un attiecīgi izdarīt secinājumus – gan par to pieejamību, gan atbilstību, gan arī dod iespēju domāt par nepieciešamo pakalpojumu attīstīšanu, ieviešanu utt.

Jāpiebilst, ka ne jau katra gadījuma risināšanā piedalās visas institūcijas, tajās strādājošie speciālisti. Katrs gadījums ir individuāls, un attiecīgi tiek piesaistīti tieši šim gadījumam vajadzīgie profesionāļi. Pašreiz praksē aktīvāk piedalās pārsvarā policijas, bāriņtiesas/pagasttiesas, medicīnas iestādes, sociālās palīdzības dienesti, psihologi. Vispirms pievērsīšu uzmanību pašvaldību sociālās palīdzības dienestiem un to sniegtajiem pakalpojumiem. Jāatzīst, ka no Vidzemes reģiona 145 pašvaldībām tikai 89 pašvaldībās strādā sociālais darbinieks (t.sk. sociālās palīdzības dienesta štata darbinieks, kā arī darbinieki amatu apvienošanas kārtībā, 1999.gada dati). Ja mēs uzskatām, ka šaurākā aspektā sociālās palīdzības resursi ir cilvēki, kas strādā sociālās palīdzības sistēmā, kā arī, nenoliedzami, viņa kvalifikācija un profesionālā izglītība, šobrīd reālā aina ir visai neapmierinoša. Būt profesionālim ir ļoti svarīgi, ja sociālais darbinieks strādā ar gadījumiem, kuros vardarbībā cietis bērns, tādēļ risinot tos, speciālistiem jābūt īpašām zināšanām. Pašvaldību sociālās palīdzības dienestu darbinieki atrodas tiešā kontaktā ar administratīvajā teritorijā esošām ģimenēm. Sociāli nelabvēlīgo un sociāli mazaizsargāto ģimeņu apzināšana un darbs ar tām, darbs ar riska grupām un atsevišķiem indivīdiem, materiāla palīdzība, kā arī palīdzības sniegšana gadījumos, kad nepieciešama bērna izolēšana no ģimenes, ir dažas no sociālās palīdzības darbinieku funkcijām. Jāatzīst, ka praksē sociāla palīdzība neaprobežojas tikai ar materiālas palīdzības sniegšanu. Pašvaldību iespēju un katra speciālista kompetences robežās tiek mēģināts strādāt arī ar ģimenēm, periodiski apsekojot to dzīves apstākļus un, ja nepieciešams, lemjot par palīdzības sniegšanu (materiālo, iekārtošanu darbā u.c.). Bet šīs iespējas palīdzēt ir ierobežotas kadru, kā arī finanšu trūkuma dēļ.

Pašreiz bērnu tiesību aizsardzībā svarīga loma ir arī bāriņtiesām/pagasttiesām, kuras ir pašvaldības aizbildnības un aizgādības iestādes. Salīdzinot ar sociālo darbinieku skaitu rajonos, bāriņtiesu/pagasttiesu darbinieki ir gandrīz visās pašvaldībās. Dažas pašvaldības ir vienojušās savā starpā un izveidojušas vienu pagasttiesu, kas ir juridiski pieļaujams. Šo institūciju speciālisti, ja ir informācija par gadījumiem, kuros vardarbībā cietis bērns, rīkojas saskaņā ar normatīvajiem aktiem, savas kompetences robežās, kas ir galvenokārt saistīts ar bērnam drošas vides nodrošināšanu un lemšanu par vecāku varas pārtraukšanu, ja tas ir bērna interesēs, kā arī bērnu nodrošināšanu ar ārpusģimenes aprūpi. Tiek apsekota ģimene un kontrolēta situācija tajā. Bērnu izņem no ģimenes, ja tiek apdraudēta viņa veselība vai dzīvība. Jāpiebilst, ka daudzās pašvaldībās pagasttiesu priekšsēdētāji amatu savienošanas kārtībā strādā arī kā sociālie darbinieki.

Ja bērnam ir nepieciešama medicīniskā palīdzība, viņš nonāk slimnīcā. Šo institūciju galvenā funkcija ir bērnu tieša ārstēšana un, jāatzīst, nereti arī īslaicīga vardarbības upuru izmitināšana. Par psiholoģiskas vai sociālas palīdzības sniegšanu, bērnam atrodoties slimnīcā, netiek domāts. Nevienā no rajonu slimnīcām nevar saņemt ne psihologa, ne sociālā darbinieka palīdzību.

Izglītības iestādēs (skolās, bērnudārzos, interešu centros u.c.) galvenā funkcija ir socializācija, izglītošana, audzināšana, kā arī bērna sociāla aizsardzība. Bērnam skolā ir iespējams sociālo aizsardzību saņemt no skolotāja, kura pienākums ir noteikti reaģēt, ja kāds bērns ir ar vardarbības pazīmēm. Pašreiz tikai dažās rajonu skolās strādā psihologi. Arī sociālo pedagogu pakalpojumi nav pieejami visās skolās, tādējādi tikai dažās skolās bērns var saņemt psiholoģisku un sociālu palīdzību. Dažos rajonos, piem., Cēsu rajonā, skolu psihologs strādā skolu valdē, Madonas, Limbažu rajonā – Bērnu un jauniešu centrā. Ir pamats runāt par šī pakalpojuma pieejamību, īpaši bērniem un ģimenēm, kas dzīvo tālu no rajonu centriem. Runājot par psiholoģisku palīdzību, psiholoģiskās palīdzības centri Vidzemes reģionā ir tikai 2 rajonos – Cēsīs un Alūksnē. Šo centru psihologi sniedz palīdzību ģimenēm, bērniem un pusaudžiem, kas cietuši no vardarbības. Tiek piedāvātas grupu nodarbības saskarsmes prasmju pilnveidošanai, notiek individuālas konsultācijas, kā arī tiek piedāvātas lekcijas, piem., "Vardarbība pret bērnu: kā pasargāt un palīdzēt". Viena no iespējām, kur griezties, ja ir informācija, ka bērns cieš no vardarbības, ir bezmaksas uzticības telefons bērniem un viņu vecākiem, kurš darbojas vienīgi Cēsu rajonā.

Runājot par sociālās rehabilitācijas pakalpojumu saņemšanu (stacionāri), šādu centru pagaidām pētāmajā teritorijā nav. Jāatzīst, ka sociāla rehabilitācija dzīvesvietā – 10 psihologa, psihoterapeita vai sociālā darbinieka (profesionāla izglītība, specializācija) 45 minūšu konsultācijas vai 30 dienas sociālās rehabilitācijas institūcijā, kopumā neatrisina vardarbības pret bērnu problēmu. Rodas pamatots jautājums – vai bērns pēc šīs sociālās rehabilitācijas ir reintegrēts un gatavs atgriezties ģimenē, vai var runāt par ģimenes atkalapvienošanos? Zināmā mērā šai rehabilitācijai ir fragmentārs raksturs, un bez kompleksas pieejas gadījuma risināšanā nevar runāt par efektīvas palīdzības sniegšanu vardarbībā cietušajiem bērnam un ģimenei.

Ja notiek fiziska vardarbība pret bērnu, nereti nepieciešama tiesībsargājošo institūciju iejaukšanās. Policijas funkcijas šādos gadījumos ir bērna aizsardzības nodrošināšana, gadījuma izmeklēšana, materiālu, paskaidrojumu vākšana utt. Ja nav iespējams nodrošināt bērnam

nepieciešamo palīdzību nekavējoties, ar vecāku vai bērna piekrišanu bērnam ļauj uzturēties policijas nepilngadīgo profilakses centrā, līdz radīsies iespēja ievietot ārpusģimenes aprūpes iestādē vai rehabilitācijas centrā.

Paralēli valsts un pašvaldību veidotām institūcijām Vidzemes reģionā darbojas arī dažādas sabiedriskas un reliģiskas organizācijas. Galvenokārt tās ir dažādu Latvijas sabiedrisko organizāciju nodaļas, piem., "Glābiet bērnus", Bērnu fonds, "Sarkanais Krusts", misija "Pakāpieni", kuras savā darbībā ietver arī bērnu sociālās un tiesiskās aizsardzības funkciju veikšanu.

Apkopojot secinu, ka Vidzemes reģiona rajonos ir nepietiekami attīstīts sociālo pakalpojumu tīkls, kas traucē bērnam un ģimenei saņemt vajadzīgos pakalpojumus. To saņemšanu ietekmē arī pakalpojuma nepieejamība (tālu no dzīvesvietas, transporta problēmas, materiālas problēmas, psiholoģiska palīdzība visbiežāk ir maksas pakalpojums), trūkst profesionāļu – sociālo darbinieku, sociālo pedagogu, arī psihologu, psihoterapeitu, kuri būtu specializējušies vardarbības pret bērnu problēmu risināšanā.

2. Fiziskā vardarbībā cietušo bērnu ģimeņu problēmu analīze

2.1. Vardarbībā cietušo bērnu ģimeņu sociālais portrets.

Sadarbībā ar nepilngadīgo lietu inspektoriem, bāriņtiesām/pagasttiesām, bērnu tiesību aizsardzības speciālistiem ieguvu informāciju par gadījumiem – ziņas par ģimenēm, kurās bērns cietis no fiziskas vardarbības un, iespējams, vēl joprojām cieš, un saņēmu šo ģimeņu adreses. Intervijas mērķis bija apzināt fiziskā vardarbībā cietušo bērnu ģimeņu sociālos apstākļus, šādu bērnu sociālās vajadzības un sociālās problēmas. Intervijas notika kā brīvas pārrunas. Tikai nedaudz fiziskā vardarbībā cietušo bērnu ģimeņu piekrita intervijai. Pārējos gadījumos ģimenes nevēlējās par to runāt, dažās ģimenēs intervijas veikt neieteica speciālisti, ņemot vērā traumatiskā notikuma radītās sekas, kā arī bija gadījumi, kur bez policijas pavadības speciālisti ieteica neiet, ņemot vērā vecāku dzīvesveidu.

Pavisam tika aptaujātas 18 ģimenes, kurās bērni ir cietuši no fiziskas vardarbības, t.sk. 5 gadījumos vardarbības veicējs ir māte, 3 – tēvs, 1 – abi vecāki, 4 – vienaudži, 4 – patēvs, 1 gadījumā - skolotājs. Piemēram (visi personu vārdi ir mainīti):

11 gadus veca meitene cieš no mātes vardarbīgās rīcības.

Zaiga pārnāca no skolas un izgāja laukā pastaigāties. Atgriežoties mājās, māte jau bija pārnākusi no darba. Māte paņēma siksnu un ar to 10 reizes sita meitenei, jo viņa nebija nomazgājusi traukus. Sita ne tikai Zaigu, bet arī mazāko meitu. Kādreiz pērusi par nopelnītām 6 ballēm mācībās, jo meitas spējot pelnīt vismaz 8 balles, citreiz - par nesakārtoto istabu.

Kā vēlāk pastāstījuši cilvēki, kuri šo ģimeni pazīst, māte, lai panāktu meitu beziebildumu pakļaušanos, it kā par sodu potējusi dibenā kaļķi vai vitamīnus un pēc tam vēl uzdevusi ar siksnu. Ja māte uzskatot, ka meitas jāsoda, viņām pašām jāatguļas gultā uz vēdera, zem sevis jāsakrusto rokas un jāļaujas pērienam.

Gimenes sociālais portrets

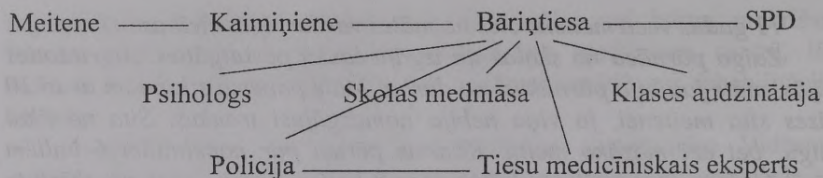
Māte Ruta (42 g. v.), vidējā izglītība, šķīrusies, dzīvo neregistrētā laulībā ar Robertu (43 g. v.), vidējā speciālā izglītība, strādā. Ģimenē 2 meitas, pirmajā laulībā dzimušas. Ģimene materiāli nodrošināta, dzīvo labiekārtotā 2 istabu dzīvoklī. Meitenes mācās skolā. Attiecības ar patēvu meitenēm ir ļoti vēsas.

Iespējamie vardarbību izraisīšie faktori

- Bērnības pieredze: Rutu māte audzināja viena pati, jo tēvs bija aizgājis no ģimenes.
- Pirmajā laulībā bijuši strīdi, vīrs lietojis alkoholu, dzērumā bijis agresīvs, sitis bieži sievu.
- Meita Zaiga ārējā izskata ziņā līdzinās savam tēvam, bet raksturs ir līdzīgs mammas raksturam.
- Nepietiekamās zināšanas par bērnu attīstību (īpaši pusaudžu vecuma posmā) un audzināšanu.
- Mātes un meitas savstarpējās attiecības. Vājas emocionālās saites.

Institūciju sadarbība gadījuma risināšanā:

Cietusī meitene griežas pēc palīdzības pie kaimiņienes. Tā ziņo bāriņtiesai, kas savukārt informē SPD un kopā dodas apsekot ģimeni. Meitene lūdz, lai viņu ievieto bērnunamā, jo baidās iet mājās. Bāriņtiesa ziņo policijai, tā nozīmē tiesu medicīnisko ekspertīzi. Bāriņtiesa veic sarunas ar meitenes klases audzinātāju un skolas medicīnas māsu, kā arī iesaka meitenei un mātei apmeklēt psihologu. Pēc 2 nedēļām māte bija pildījusi solījumus un meitene atgriezās mājās.



Apkopojot vardarbības gadījumu analizē iegūto informāciju, ieguvu šādus iespējamus fizisko vardarbību izraisošos faktoros, kuri apkopoti 2.1.1.tabulā.

2.1.1.tabula

Iespējamie fizisko vardarbību pret bērniem izraisošie faktori

Fiziskas vardarbības pret bērnu izraisošie faktori	Gadījumi (no pētītajiem 18 gadījumiem)
1. <i>Socializācijas pieredze</i> (lomu modelis, kas saistīts ar vardarbību, agresija).	10
2. <i>Psihopātiskie stāvokļi</i> : personības īpašības, raksturs, nepietiekama gribas kontrole, neiroloģiski traucējumi).	10
3. <i>Stress, kas saistās ar noteiktu situāciju</i>	
3.1. <i>Attiecības starp vecākiem</i> :	
a) neregistrētas laulības;	4
b) strīdi starp laulātajiem;	9
c) bērnu audzina viens no vecākiem.	4
3.2. <i>Ģimenes dzīves apstākļu radītais stress</i> :	
a) daudz bērnu ģimene;	5
b) bezdarbs;	11
c) sociālā izolētība;	3
d) finansiālas grūtības, nabadzīgi sadzīves apstākļi;	12
e) nav pastāvīgas dzīves vietas.	4
3.3. <i>Bērna radītais stress</i> :	
a) bērna slimība (attīstības traucējumi);	7
b) disciplīnas problēmas;	5
c) nesavaldība;	3
d) bērna personīgās īpašības.	2

4. Vardarbību tieši provocējošās situācijas:	
4.1. slihta bērna uzvedība;	9
4.2. bērns runā pretī.	2
5. Vardarbības veicējs nav īstais bērna vecāks	8
6. Vecāki jaunāki par 20 gadiem laikā, kad piedzimst pirmais bērns.	1
7. Alkohola lietošana.	9
8. Vardarbības veicējs agrāk bijis sodīts.	4
9. Nepietiekamas zināšanas par bērnu attīstību un audzināšanu.	11

Tabulas datos redzams, ka iepriekš minētajos gadījumos viens no iespējamajiem vardarbīgo rīcību izraisošajiem faktoriem ir ģimenes dzīves apstākļu radītais stress, t.sk. finansiālas grūtības, nabadzīgi dzīves apstākļi, bezdarbs, īpaši vīrieša bezdarbs vai daļēja nodarbinātība. Arī daudz bērnu ģimene var būt riska faktors iespējamai vardarbībai. Rīcību pastiprinošs faktors ir alkohola lietošana, kas samazina gribas kontroli. Arī zināšanu nepietiekamība par bērnu attīstību un audzināšanu ir ietekmējošs faktors. Bieži zināšanu trūkums par to, kādus rezultātus dos katrs "īpašais audzināšanas" veids, kādas sekas tas atstās bērna turpmākajā dzīvē, ir tas, kas traucē pieņemt pareizu lēmumu par attieksmi pret bērnu. 50% gadījumu, kuros kāds no ģimenes locekļiem vardarbīgi izturējies pret bērnu, vainīgais intervijā atzīst, ka pats esot bērnībā cietis no fiziskas vardarbības. Daži vecāki var pret bērniem izturēties kādā noteiktā veidā ne tāpēc, ka viņi uzskata to par svarīgu, bet gan tāpēc, ka arī pret viņiem izturējās tieši tā, kad viņi bija mazi. Kā rāda teorija, ne vienmēr tie vecāki, kas cietuši no vardarbības bērnībā, cietsirdīgi izturas pret saviem bērniem. Citi apsola paši sev, ka nebūs līdzīgi saviem vecākiem un audzinās bērnus pavisam citādi. Tas norāda, ka daudzi vecāki, kuriem bērnībā darīts pāri, izaug par mīlošiem un rūpīgiem vecākiem. Bet nav šaubu, ka tas padara bērna audzināšanu daudz grūtāku un sarežģītāku. Tāpēc nevar apgalvot, ka tam, kurš savus bērnus vardarbīgi ietekmē, pirmais un galvenais rīcības cēlonis ir viņa paša bērnībā iegūtā pieredze, Goldšteins (*Goldstein, 1985.*). [8]. Jābūt arī citiem pamudinošiem faktoriem ģimenē vai arī visā sociālajā sistēmā.

Analizējot gadījumus, parādās tāds vardarbīgu rīcību ietekmējošs faktors kā bērna radītais stress. To veicina bērna īpatnības, piem., svars dzimstot, iedzimtība, slimības, garīgās attīstības traucējumi, temperaments,

kā arī neatbilstoša uzvedība. Piemēram, gadījums, kad zēns (svars dzimstot 900 gramu) no 5 gadu vecuma zog, kas sagādā milzum daudz stresa un traucē pozitīvu vecāku un bērnu attiecību veidošanu, kuru vēl vairāk pastiprina radu un draugu attieksme, kā arī citi faktori. Dažreiz vardarbību veicina arī vecāku "zemais pacietības sliekšnis". Tas nozīmē, ka vecāks ir nepacietīgs, agresīvs pret bērnu un citiem cilvēkiem. Piem., vienā no gadījumiem, kur cietsirdīga rīcība pret bērniem notiek pastāvīgi, māte lika dēlam iet nomazgāties, bet viņš atteicās to darīt. Māte dusmās paņēma zēnu aiz auss un vilka pie mutes bļodas, ar otru roku iesizdama pa galvu. Šādi vecāki, ja kaut kas nav pa prātam, draud ar fizisku izreķināšanos. Nenoliedzami, to pastiprina arī citi riska faktori.

7 gadījumos viens no vardarbīgu rīcību ietekmējošiem faktoriem varētu būt arī bērna veselības stāvoklis, t.sk. arī garīgās attīstības traucējumi, kas var ietekmēt bērna uzvedību. Nepietiekamas zināšanas par to un laikā nesāņemta palīdzība var novest pie dusmu uzplūdumiem, kā rezultātā tiek radīti vairāki ievainojumi. Arī nespēja tikt galā ar dusmām pieņemamā veidā var būt par cēloni vardarbībai pret bērnu.

Gadījumi parādīja, ka pārsvarā par notikušo tiek informēta policija, medicīnas iestāde, bāriņtiesa/pagasttiesa, SPD, arī mācību iestādes. Kā rāda reālo gadījumu analīze, praktiski sadarbība starp institūcijām notiek vismaz paziņošanas līmenī. Katrs speciālists savas profesijas ietvaros sniedza palīdzību, bet sadarbības **koordinācija** (!), gadījuma risināšanas pārraudzība nenotika nevienā gadījumā. Tas liek domāt, ka institūciju sadarbības koordinēšana vadīšanas līmenī ir pašreiz vislielākā problēma. Ja runājam par ģimenes atvēršanu, tikai dažos gadījumos tā aprobežojas vienīgi ar psihologa palīdzību, citos - ar materiālu palīdzību (brīvpusdienu piešķiršanu bērnam, malkas iegādi), nemaz nerunājot par problēmas identifikāciju (cēloņi, ietekmējošie faktori), ģimenes atvēršanas plāna izstrādi, psihosociālu palīdzību utt.

Jāpiebilst, ņemot vērā vardarbības pret bērnu komplekso raksturu, ir jāatzīst: pētījumi par šīm ģimenēm ir ļoti sarežģīti un parasti aptver nelielas izlases, kas prasa, lai šos minētos atklājumus uztvertu ar kritisku attieksmi.

2.2. Fiziskā vardarbībā cietušo bērnu ģimeņu viedokļa analīze par profesionālas palīdzības nepieciešamību.

Pētījumā tika analizēti bērnu ģimeņu viedokļi par profesionālas palīdzības nepieciešamību. Noskaidrojām, vai bērns cietis no pieaugušā vai vienaudžu vardarbīgas rīcības un ko darīt, lai tas nenotiktu, un kā labāk sniegt palīdzību bērnam un ģimenei. Iegūstot pamatinformāciju, ģimenes tika lūgtas novērtēt savu pašreizējo materiālo stāvokli. Gandrīz visās

ģimenēs viens vai abi vecāki ir bezdarbnieki. Tikai viena ģimene savus dzīves apstākļus vērtēja kā labus, pārējās 17 ģimenes – kā apmierinošus vai sliktus.

Runājot par attiecībām ģimenē, respondenti tās vērtē kā dažādas – ir gan labas, gan saspringtas attiecības. Saspringtas tās ir īpaši gadījumos, kad viens no vecākiem ir lietojis alkoholu, jo vairumā minēto gadījumu vecāki dzērumā ir agresīvi un nekontrolē savu rīcību. Arī bērni tādās reizēs esot uzmanīgi un cenšoties izvairīties no kontaktēšanās ar alkoholu lietojušo vecāku. Bērni ļoti pārdzīvo vecāku strīdus. Piemēram, gadījumā, kad tēvs, alkohola reibumā būdams, sāka sist savu sievu, meitene iejaucās strīdā, cenšoties aizstāvēt māti, un cieta arī pati. Šādas attiecības ilgst jau vairākus gadus un ir radījušas psiholoģisku traumu bērniem, kas izpaužas nervozitātē, rada psihosomatiskās slimības, piemēram, enurēzi, galvassāpes u.c.

Vecāki, kuru ģimenēs bērns ir cietis no cietsirdīgas attieksmes (tādi ir 13 gadījumi), uzskata, ka tikai nedaudz bērnu cieš no vardarbības ģimenē. No tiem 9 uzskata, ka bērns ar pēriena palīdzību tiek audzināts – “ja jau ir izdarījis palaidnības, tad arī vajag sadot”. 5 gadījumos vecāki apgalvo, ka rīkojušies cietsirdīgi un savu rīcību nožēlo. Kā pastiprinoši vardarbīgās rīcības faktori ir bijuši arī citi apstākļi, kas pamudinājuši dusmu uzplūdā nekontrolēt sevi. Būtībā visi vecāki nožēlo savu rīcību. Tie vecāki, kuru bērni bija cietuši no citu cilvēku, vienaudžu veiktās vardarbības, uzskata šādu darbību par nosodāmu un nepieņemamu. Notikušais ģimenei ir smags trieciens, kuru morāli pārdzīvo visa ģimene. Paši cietušie bērni to pārdzīvo vēl smagāk, it sevišķi, ja vardarbības veicēji piedraud ar izrēķināšanos, ja tiks uzrādīti. Tas ir pietiekams iemesls, lai ģimene nevienam nestāstītu par notikušo.

Tā kā minētajos gadījumos viens no vardarbību veicinošiem faktoriem varētu būt nepietiekamas zināšanas par bērnu audzināšanu un arī nereālu prasību izvirzīšana neatbilstoši vecumam, būtiski bija noskaidrot, vai vecāki zina, kur ir iespējams saņemt palīdzību bērna audzināšanas jautājumos. Tiek sniegtas šādas atbildes: 3 respondenti atbild, ka palīdzību varot saņemt skolā, 5 – pašvaldībā, bet 10 respondenti nezina, kur savā apvidū varētu saņemt palīdzību bērna audzināšanas jautājumos. Tas ir informācijas un arī profesionāļu, kas varētu sniegt šāda veida palīdzību, trūkums. Lielākā daļa bērnu saņēma medicīnisko palīdzību, jo vardarbības rezultātā bija guvuši fiziskas traumas un bija nepieciešama ārstēšana. Bet, kā liecina intervijās iegūtā informācija, šī palīdzība aprobežojas ar 2-3 reizēm, jo pārsvarā bērni nevēlējās apmeklēt psihologu vai arī vecāki nemudināja un neatbalstīja to darīt. Bāriņtiesas/pagasttiesas bija ieteikušas

šo palīdzību saņemt. Arī pakalpojumu pieejamība ir traucējošs faktors, īpaši tiem, kas dzīvo tālu no rajonu centriem.

7 gadījumos ir saņemta aizsargājoša palīdzība. Tas nozīmē, ka bērns uz laiku ir ievietots, piemēram, bērnunamā vai internātskolā, arī slimnīcā, līdz tiks noskaidroti apstākļi. No analizētajiem 18 gadījumiem krimināllietas ir ierosinātas 13 gadījumos, t.sk. 2 gadījumos krimināllietas ir izbeigtas, 11 gadījumos – vainīgie ir notiesāti. Vienā gadījumā, kur vardarbības veicējs ir vienaudzis, tas ir ņemts policijas nepilngadīgo lietu inspektorū uzskaitē. Savukārt 4 gadījumos vispār par notikušo nav ziņots policijai.

Runājot par materiālo palīdzību, tā pamatā bijusi šāda: pabalsti, pārtikas pakas, humānās palīdzības apģērbi, un šo palīdzību ģimenes bija saņēmušas jau pirms notikušā. Pēc tiesas procesa beigām bāriņtiesa/pagasttiesa uzrauga šīs ģimenes, veicot apsekošanu. Jāpiebilst, ka ne vienmēr bāriņtiesu/pagasttiesu vai sociālie darbinieki tiek ielaisti dzīvoklī.

Tās ģimenes, kurās bērni bija cietuši no citu cilvēku, vienaudžu vardarbīgas rīcības, atzina, ka, sadarbojoties dažādiem speciālistiem, būtu vieglāk atrisināt daudzas sociālas problēmas un sniegt palīdzību. Tad nevajadzētu katram speciālistam stāstīt par notikušo, jo “tas ir ļoti smagi un ātrāk gribas, lai viss beidzas”. Psiholoģiskā pārdzīvojuma dēļ cietušie, kā atzina viena ģimene, arī nevēlas par notikušo ziņot policijai.

Tika uzdots arī jautājums, vai kopā ar sociālo darbinieku vai bāriņtiesu/pagasttiesu darbiniekiem nav domāts par ģimenes atveseļošanu, piem., veidojot programmas, kā kopējiem spēkiem pārvarēt radušos problēmu un kā veiksmīgi to risināt. Jāatzīst, ka ģimenes atbildes bija noraidošas un pat izbrīnītas. Pārsvarā atbildes bija, ka nav sniegta informācija, kur saņemt palīdzību, atbalstu. Tajās ģimenēs, kur kā viens no vardarbību izraisošiem faktoriem bija minēta alkohola lietošana – apgalvoja, ka viņi neesot alkoholiķi un ārstēšana nav vajadzīga.

Uz jautājumu, kāda palīdzība ir nepieciešama ģimenei, atbildes visbiežāk bija:

1. Nav darba	12 gadījumos
2. Nav naudas vai nepietiekoši nopelna	17 gadījumos
3. Trūkst informācijas par bērnu attīstību, audzināšanu	5 gadījumos
4. Psiholoģiskas palīdzības trūkums	6 gadījumos
5. Nav pastāvīgas dzīvesvietas	2 gadījumos
6. Vajadzīga palīdzība bērnu audzināšanā	10 gadījumos

Kā redzams, atbildes, ka nav darba, naudas vai tās nav pietiekami, satrauc visvairāk intervēto ģimeņu. Dažas no ģimenēm ir agrāk dzīvojušas labi vai normāli, bet tagad zaudējuši darbu, sākuši lietot alkoholu, un ģimene pamazām degradējas. 10 aptaujātās ģimenes min, ka nepieciešama palīdzība bērnu audzināšanā. Vecākiem šķiet, ka bērna uzvedība bieži izaicina uz vardarbīgu rīcību. Radās iespaids, ka daži vecāki būtu ar mieru mainīt savu dzīvesveidu, attieksmi pret bērniem, ja būtu iespējams nodrošināt pamatvajadzību apmierināšanu. Citās ģimenēs prognoze ir pesimistiskāka, jo psiholoģiskais klimats tajās ir ļoti nelabvēlīgs – alkoholiķi, iepriekš sodīti, sodāmības nav dzēstas, kad jau atkal tiek veikta kriminālsodāma darbība. Šo ģimeņu atveseļošana varētu būt ļoti ilgstoša, un nav zināms, vai būs kādas pozitīvas izmaiņas. Bet bērns dzīvo un aug šādā vidē, un šīs bērības pieredze var radīt sagrozītu priekšstatu par bērnu un vecāku attiecībām un vispār attiecībām ģimenē. Rodas pamatots jautājums – kāds veidosies bērns nākotnē?

Kopumā var secināt: fiziskā vardarbībā cietušo bērnu ģimeņu sociālās problemātikas izpēte un risinājuma analīze, kā arī esošo profesionāļu darbības analīze attiecībā uz iespējamās palīdzības sniegšanu no fiziskas vardarbības cietušiem bērniem un to ģimenēm Vidzemes reģionā norāda uz starpprofesionāļu komandas un starpinstitucionālas sadarbības reāla darbības modeļa nepieciešamību. Tas prasa, lai starpinstitūciju sadarbība tiktu koordinēta vadīšanas līmenī (gadījuma vadītājs). Jāatzīst, ka institūciju darbs pašreiz nav pietiekami specializēts un koordinēts. Speciālisti, kuriem vajadzētu zināt par gadījumiem, kuros fiziskā vardarbībā cietis bērns, atsevišķos gadījumos nav pilnīgi informēti. Šajā nolūkā nepieciešams izstrādāt reālu starpinstitucionālās sadarbības koordinācijas sistēmu un starpprofesionāļu komandas modeli. Nenoliedzami, ir jāveic komandpieejas popularizēšana un skaidrošana. Ņemot vērā aptaujas un interviju rezultātus, komandu darbam varētu būt nākotne, nenoliedzami, tas būtu efektīvāks problēmu risinājums.

Literatūras saraksts:

1. Fišere A., Rancāne E., Niedrīte N., Bortkeviča S. Sociālā darbinieka darbība starpprofesionāļu komandā, strādājot ar bērniem – fiziskās vardarbības upuriem/ SDSPA "Attīstība" 2.projekts, 1999.

2. *Kraukle R., Straume I., Kumsāre Z.* Bērns – fiziskās vardarbības upuris// Dzīves jautājumi: Zinātnisko rakstu krājums. – Rīga: SDSPA "Attīstība", 1998. -128.-137.lpp.
3. Labklājības ministrijas sociālās politikas lietišķo pētījumu rezultāti 1998.gadā – Rīga, 1998.
4. Labklājības ministrijas sociālās politikas pētījumu rezultāti 1999.gadā. – Rīga, 1999.
5. LR pagastu/pilsētu Sociālās palīdzības dienestu valsts statistikas pārskatu kopsavilkums par darbu 1999.gadā. – Sociālās palīdzības fonds, 2000.
6. Latvija. Pārskats par tautas attīstību. - Rīga,1999.
7. *Majore I.* Pārskats par psiholoģisko palīdzību vardarbības gadījumos.
8. Praktisko nodarbību rokasgrāmata: Sociālā darba teorija un prakse Sociālā darba un sociālās pedagoģijas salīdzinājums. – Rīga: SDSPA "Attīstība", 1998. - 27.-43.lpp.
9. Sociālā palīdzība Latvijā, 1998. Statistika un analīze. – Sociālās palīdzības fonds, 2000. – 152 lpp.
10. *Ščuka D.* Seksuālā vardarbība pret bērnu (Dānijas Sociālo lietu ministrijas Latvijas IZM BTAC seminārs: Kā palīdzēt bērnam? – Rīga, 1998. 5.-6.oktobris).
11. Vardarbības ietekme uz bērnu un pusaudžu attīstību. Vardarbības seku atpazīšana, 1997. Kserokopija.
12. Intergency Guidelines for Child Protection Intervention. – b.i.: NSW Child Protection Council, 1997. – p. 131.
13. Protecting Children from Neglect and Abuse / ed. G.B.Melton, F.D.Barry. – New York, London: The Guilford Press, 1994, pp. 358.-359.
14. *Wilson Ch., Pence D., Crammer B., Aldridge S.* The Children's Mental Health Alliance Conference Outline. (Konference, 1998.g. aprīlī Rīgā)

Bērnu veselība, saslimstība un mirstība

Divdesmitā gadsimta beigās pasaulē saasinās daudzas sociāli ekonomiskās un demogrāfiskās parādības, kuras savstarpēji ir cieši saistītas: iedzīvotāju nodarbinātība, bezdarbs, iedzīvotāju ieņēmumi, nabadzība, saslimstība un mirstība, mātes un bērnu veselība, izglītības kvalitāte un līmenis u.c. Šīm parādībām tiek veltīta liela uzmanība. ANO sadarbībā ar valstu vadītājiem, zinātniekiem, sabiedriskajām organizācijām u.c. institūcijām ir izstrādājusi vairākas programmas, kurās nosprausti galvenie mērķi, uzdevumi un pasākumi sociālo, demogrāfisko u.c. parādību un procesu pilnveidošanai. 1994.gada septembrī Kairā notika starptautiskā konference "Par iedzīvotājiem un attīstību". Konferencē delegāti izstrādāja Rīcības programmu "Iedzīvotāji un attīstība". Konferencē piedalījās 179 valstu delegācijas, to skaitā arī Latvijas valdības delegācija. Valdību delegācijas vienprātīgi pieņēma izstrādāto programmu. Rīcības programmās izvirzīti mērķi attiecībā uz zīdaiņu, bērnu un māšu mirstības līmeņa tālāku pazemināšanu, kā arī attiecībā uz izglītību, īpaši meiteņu izglītību u. c. problēmām, kas saistītas ar demogrāfisko situāciju un vidi un patēriņa modeļiem, ar ģimeni, ar iekšējo un starptautisko migrāciju, ar HIV / AIDS utt. [1;6]

Rīcības dokumentā valstis tiek aicinātas īpaši pievērst uzmanību bērnu un jauniešu aizsardzībai, veselībai un visiem iespējamiem līdzekļiem apkarot nabadzības negatīvo ietekmi uz bērniem un jauniešiem. [1;14]

Strauji mainoties ekonomiskajai situācijai Latvijā, daudzas sociālās un demogrāfiskās problēmas saasinās. Bet Latvijas valdība parakstījusi ne tikai Kairā izstrādāto rīcības programmu, bet arī Kopenhāgenas deklarāciju un darbības programmu, kuru pieņēma 1995.gadā. Parakstot Kopenhāgenas deklarāciju, Latvijas valdība ir apņēmusies nodrošināt, lai nabadzībā dzīvojošiem cilvēkiem un sabiedrībām ar zemiem ienākumiem būtu pieejama kvalitatīva veselības aprūpe, ko par velti vai par pieņemamām cenām nodrošinātu veselības pamataprūpes dienesti. [2; 90.-91]

Pēdējo gadu laikā vērojama Latvijas iedzīvotāju vispārējā veselības stāvokļa pasliktināšanās. Iedzīvotāju saslimstības līmenis valstī ir diezgan augsts, un tas pakāpeniski pieaug. Deviņdesmitie gadi valstī iezīmējas ar sabiedrībai bīstamu slimību izplatību (tuberkulozi, sociāli transmisīvām slimībām), saslimstību ar psihiskām slimībām, audzējiem. [9; 200-212]

Saslimstības pieaugums ir cieši saistīts ar ekonomisko un sociālo situāciju valstī, katrā ģimenē. Tā stipri ir atkarīga no iedzīvotāju spējas pretoties slimībām.

Raksta mērķis ir analizēt bērnu veselību un mirstību Latvijā deviņdesmito gadu beigās.

Pamatojoties uz raksta mērķi, tiks analizētas no 0 līdz 14 gadu veco bērnu veselības, saslimstības un mirstības izmaiņas valstī pēdējos piecos gados.

Bērnu veselības raksturošana tiks veikta, izmantojot statistikas datus, kas raksturo:

- bērnu iedalījumu veselības grupās;
- saslimstību;
- mirstību.

Analizējot bērnu veselības stāvokli, vispirms apskatīsim bērnu sadalījumu pa veselības grupām. Pirmajā veselības grupā ietilpst veseli bērni, kuriem nav hronisku saslimšanu, novērošanas periodā var būt viegli noritošas akūtas saslimšanas, orgānu un sistēmu funkcijas bez patoloģijas, fiziskā attīstība atbilstoši vecumam (tālāk tekstā – veseli bērni). Otrajā veselības grupā ietilpst bērni ar hroniskas saslimšanas attīstības draudiem. Akūtas saslimšanas norit ar komplikācijām, atveseļošanās periodā vērojams nogurums, paaugstināts uzbudinājums, miega traucējumi, slikta ēstgriba. Fiziskā attīstība normāla, var būt I.pakāpes svara deficīts. Normāla neiropsihiskā attīstība vai neizteikta neiropsihiskās attīstības atpalicība (tālāk tekstā – bērni ar hroniskas saslimšanas attīstības draudiem). Trešajā veselības grupā ietilpst bērni ar hroniskām saslimšanām kompensētā, subkompensētā vai dekompensētā veidā. Iedzimtas orgānu un sistēmu patoloģijas. Funkcionālas patoloģijas. Fiziskā attīstība normāla, svara deficīts vai liekais svars I, II pakāpē, mazs augums. Neiropsihiskā attīstība normāla vai atpalikusi (tālāk tekstā – bērni ar hroniskām saslimšanām). [4; 19]

Profilaktisko apskašu rezultāti uzskatāmi parāda, ka 1999.gadā salīdzinājumā ar 1995.gadu:

- Latvijā praktiski samazinās veselo bērnu skaits, kurus pēc veselības stāvokļa novērtējuma var iedalīt veselo bērnu grupā (I.grupa), un pieaug to bērnu skaits, kuriem ir veselības problēmas;
- pozitīvas tendences ir parādījušās jaundzimušo bērnu vidū. Nedaudz palielinājies veselo jaundzimušo īpatsvars (par 9,2%), un samazinājies to jaundzimušo īpatsvars, kuriem ir hroniskas saslimšanas attīstības draudi (par 5,9%), un samazinājies ar

hroniskām saslimšanām esošo jaundzimušo īpatsvars (par 13,0%). Tomēr jāsecina, ka jaundzimušo veselības stāvoklis ir samērā slikts, jo tikai 45% no visiem jaundzimušiem ir veseli bērni un pārējiem ir lielākas vai mazākas veselības problēmas. Viens no faktoriem, kas ietekmē jaundzimušo veselības stāvokli, ir bērnu barošana ar krūti. Mātes piena trūkums pirmajos sešos dzīves mēnešos ir viens no galvenajiem zīdaiņu saslimstības cēloņiem. Latvijā tikai katrs trešais jaundzimušais ar krūti tiek barots līdz 3 mēnešiem un katrs ceturtais jaundzimušais – līdz 6 mēnešiem. Diemžēl jaundzimušo īpatsvars, kuri saņem krūti barošanu līdz 6 nedēļām, pakāpeniski samazinās (no 38,2% 1995.gadā līdz 32,2% 1999. gadā), bet pakāpeniski palielinās bērnu īpatsvars, kuri saņem krūti barošanu līdz 3 mēnešiem un līdz 6 mēnešiem. [4, 20] Tas nozīmē, ka izglītojošais darbs ar topošajām mātēm tiek veikts nepietiekami;

- 1.klasē iestājušos veselības stāvoklis ir labāks nekā jaundzimušajiem, tomēr veselo bērnu īpatsvars samazinās un palielinās bērnu īpatsvars, kuriem ir veselības problēmas;
- pamatskolas skolēnu veselības stāvoklis pakāpeniski pasliktinās. Pie tam pirmo klašu audzēkņu veselības stāvoklis ir labāks nekā devītajās klasēs. Tātad skolas gados bērnu veselība pakāpeniski pasliktinās, lai gan pagaidām datu izvērtējumam, vai tas notiek tieši mācību slodzes dēļ, vai uzkrājoties nepietiekami labvēlīgos sadzīves apstākļos nodzīvotiem gadiem. [3; 20] Latvijas ZA Ekonomikas institūta veiktie pētījumi parāda, ka nabadzības negatīvā ietekme uz skolēnu veselību ir spēcīgāka, nekā dzīves vides un nodzīvoto gadu iespaids [3; 21];
- skolēni ar hroniskas saslimšanas attīstības draudiem (2.veselības grupa) bieži slimo, sūdzas par miega traucējumiem, nervozitāti vai nogurumu. Kā liecina 1993.gadā veiktā skolēnu aptauja par veselības ieražām, relatīvi mazs aptaujāto skaits apgalvoja, ka jūtas veseli vai ļoti veseli. Aptaujā noskaidrojās, ka skolēniem Latvijā ir nopietnas emocionālas problēmas, ka samazinājusies jauniešu piedalīšanās regulārās fiziskās nodarbībās, sevišķi meiteņu vidū, un palielinājies to jauniešu skaits, kuri savu brīvo laiku pavada mazkustīgi: skatoties televīzijas pārraides, videofilmas, spēlējot datorspēles. [5; 248]

Bērnu sadalījums pa veselības grupām
(% no attiecīgā vecuma apskatīto bērnu skaita) [4; 19-21]

Veselības grupas	Jaundzimušie		1.klases skolēni		2.-9.klases skolēni	
	1995.	1999.	1995.	1999.	1995.	1999.
1. grupa	41,3	45,1	57,3	57,1	56,6	55,5
2. grupa	54,1	50,9	39,0	39,3	37,6	40,0
3. grupa	4,6	4,0	3,7	3,6	5,8	4,5

Par bērnu veselības pasliktināšanos liecina arī profilaktisko apskašu rezultāti, kurās pārbauda redzi, dzirdi, valodas traucējumus, skoliozi un stājas traucējumus (2.tabula).

Pirmsskolas un skolas vecuma bērnu veselības novirzes
(uz 1000 attiecīgā vecuma apskatītiem bērniem) [4; 22]

	Pirmsskolas vecuma bērni		1.klases skolēni		2.-9.klases skolēni	
	1995.	1999.	1995.	1999.	1995.	1999.
Slikta redze	34,5	44,9	76,0	97,2	101,1	98,8
Slikta dzirdē	1,5	2,1	3,0	3,1	2,2	2,2
Valodas traucējumi	41,9	58,5	67,8	78,3	18,6	19,1
Skolioze	1,7	3,8	6,1	14,9	8,9	17,2
Stājas traucējumi	44,3	69,2	105,4	130,8	122,9	135,3

Profilaktisko apskašu rezultāti liecina, ka:

- strauji pieaug bērnu skaits, kuriem ir stājas traucējumi, skolioze, bojāta redze un valodas traucējumi;
- mācību rezultātā skolēniem samazinās valodas traucējumi, bet ievērojami pieaug redzes un stājas traucējumi salīdzinājumā ar pirmsskolas vecuma bērniem. Tas skaidri norāda par veselības veicināšanas un tās uzturēšanas pasākumu trūkumu skolēnu vidū. No 1000 profilaktiski apskatītiem 2.-9.klases skolēniem stājas traucējumi ir 135,3 skolēniem un slikta redze – 98,8 skolēniem. Gandrīz katram piektajam skolēnam ir valodas traucējumi;
- pilsētās novirzes skolēnu veselības stāvoklī ir sastopamas ievērojami biežāk (atsevišķos gadījumos pat 2 reizes biežāk);

- jaunās paaudzes veselības stāvoklis ir ļoti slikts un pie tam tas pakāpeniski pasliktinās. Lai situāciju uzlabotu, nepieciešams ne tikai popularizēt skolēniem veselīgu dzīvesveidu un fiziskās aktivitātes nozīmi, bet arī skolās pārskatīt un daļēji izmainīt fizikultūru stundu norisi, lai visi skolēni atbilstoši savam veselības stāvoklim varētu piedalīties fizikultūras stundās. Tautas veselība ir saistīta ar sociāliem apstākļiem, vidi un veselības aprūpes efektivitāti. Latvijā turpinās grūts pārejas process uz tirgus ekonomiku, kas ir saistīts ar būtiskām pārmaiņām ekonomikā un sociālos procesos. Sabiedrībā veidojas izteikti turīgo un nabadzīgo iedzīvotāju slāņi. Latvijas iedzīvotāju ienākumu līmenis ir viens no viszemākajiem Eiropā. Mājsaimniecību budžetu pētījumi uzskatāmi parāda, ka vistrūcīgākās ir ģimenes ar bērniem, kurās mājsaimniecību rīcībā esošie ienākumi (tālāk tekstā – MRE ienākumi) ir ievērojami mazāki nekā viena iedzīvotāja pilna iztikas minimuma preču un pakalpojumu groza vērtība (tālāk tekstā – pilns iztikas minimums).

3.tabula

MRE ienākumi ģimenēs ar bērniem

(vidēji uz vienu mājsaimniecības locekli mēnesī, Ls) [4; 28]

	MRE ienākumi, Ls		1999.g. % pret 1998.g.	Procentos pret pilnu iztikas minimumu	
	1998.	1999.		1998.	1999.
Visas mājsaimniecības	62,33	64,73	103,9	76	78
Ģimenes ar bērniem līdz 17 gadiem, tai skaitā:					
ar 1 bērnu	62,57	61,31	98,0	76	74
ar 2 bērniem	48,77	54,69	112,1	59	66
ar 3 bērniem	45,68	39,72	87,0	56	48
ar 4 bērniem	31,24	33,62	107,6	38	41
ar 5 un vairāk bērniem	26,71	24,53	91,8	33	30

Viena iedzīvotāja pilna iztikas minimuma preču un pakalpojumu groza vērtība 1998.gadā bija Ls 82 un 1999.gadā Ls 83. [10; 66] MRE ienākumi ģimenēs ar bērniem ir ievērojami mazāki par pilnu iztikas minimumu, kuru noteikusi valdība, un ģimenēs ar vienu trīs, pieciem un vairākiem bērniem 1999.gadā ir pat samazinājušies. Līdz ar to jāsecina, ka

daudzas ģimenes ar bērniem ir ļoti trūcīgas. Nabadzība ir stāvoklis, kad materiālo un sociālo resursu nepietiekamības dēļ personas nespēj apmierināt vajadzības pēc uztura, mājokļa, apģērba, veselības aprūpes un izglītības. Ar nabadzību ir saistīta sociālā atstumtība.

Analizējot bērnu veselības stāvokli, ir būtiski noskaidrot biežākos saslimstības veidus un to izplatību (4.tabula).

4.tabula

Bērnu saslimstība ar seksuāli transmisīvām, psihiskām slimībām, tuberkulozi un audzējiem [4; 23]

	Gadījumu skaits		Vidēji uz 100 000 bērnu 0 – 14 gadu vecumā		
	1995.	1999.	1995.	1999.	1999.g.% pret 1995.g.
<i>Psihiskās saslimšanas</i>	3321	2478	632,9	548,3	86,6
<i>Seksuāli transmisīvās slimības</i>	87	35	16,6	7,7	46,4
<i>Tuberkuloze</i>	63	129	12,0	28,5	237,5
<i>Ļaundabīgie audzēji</i>	40	39	7,6	8,6	113,2

Analizējot bērnu saslimstību ar slimībām, kuru ārstēšanai nepieciešams ilgs laiks un lieli līdzekļi, parādās gan pozitīvas, gan negatīvas tendences. 1999.gadā salīdzinājumā ar 1995.gadu:

- valstī samazinājusies bērnu saslimstība ar seksuāli transmisīvām slimībām. Tomēr bērnu saslimstība ar šīm slimībām ir visai augsta. 1999.gadā reģistrēti 2,7 gonorejas un 4,2 sifilisa saslimšanas gadījumi uz 100 000 bērnu 0–14 gadu vecumā. Tas liecina, ka nepieciešama intensīvāka skolēnu izglītošana dzimumdzīves veselības jautājumos;
- samazinājies bērnu psihiskās saslimšanas gadījumu skaits, tai skaitā, garīgās atpalcības gadījumu skaits samazinājies par 6,9%. Pakāpeniski samazinās arī saslimšanas gadījumu skaits, kuri saistīti ar uzvedības un emocionāliem traucējumiem, kas parasti sākušies bērnībā un pusaudžu vecumā;
- ļoti strauji pieaug bērnu saslimstība ar visu formu tuberkulozi (2,4 reizes). Bērni galvenokārt slimo ar elpošanas orgānu tuberkulozi. No visiem tuberkulozes slimniekiem, kuriem diagnoze uzrādīta

pirmoreiz, 1999.gadā bērni no 0–14 gadu vecumā bija 7,7%, bet 1995.gadā tikai 4,9%. Jāuzsver, ka bērnu saslimstība ar tuberkulozi pieaug straujāk nekā darbības vecuma un vecāku iedzīvotāju saslimstība. Pie tam darbības vecuma un vecāku iedzīvotāju saslimstībā ar tuberkulozi 1999.gadā parādījušās pozitīvas tendences, tas ir, samazinājies slimnieku skaits, bet bērniem tas bija pat palielinājies. Bērnu saslimstība ar tuberkulozi ir cieši saistīta ar ģimeņu materiālo nodrošinājumu, iespēju nodrošināt bērnus ar uzturu, apģērbu, mājokli, izmantot ārsta pakalpojumus, nopirkt zāles. Mājsaimniecības budžetu apsekojuma un citu aptauju rezultāti parāda, ka par īpašām riska grupām sakarā ar nabadzību un tās sekām jāuzskata (apdraudētības secībā):

- ⇒ ģimenes, kurās ir 3 vai vairāk bērnu;
- ⇒ vientuļo vecāku ģimenes (visbiežāk – vientuļās mātes);
- ⇒ ģimenes, kurās ir pilngadīgi bezdarbnieki;
- ⇒ bezdarbnieki pirmspensijas vecumā;
- ⇒ invalīdi. [6; 12]

Viskritiskākajā stāvoklī ir ģimenes, kam vienlaikus piemīt vairāki no šiem riska faktoriem: bezdarbnieki ar vairākiem bērniem, no kuriem kādam ir nopietni veselības traucējumi. [3; 9.-11]

- pakāpeniski palielinās saslimstība ar ļaundabīgiem audzējiem. Līdzīga tendence novērojama arī pārējās iedzīvotāju vecuma grupās;
- bērni visbiežāk saslimst ar dažādām infekcijas un parazitārajām slimībām. 1999.gadā reģistrēti 3575,4 helmintozes, 894,7 vējbaku, 269,7 skarlatīnas un 84,5 vīrushepatītu saslimšanas gadījumi uz 100 000 bērnu 0–14 gadu vecumā;
- 1999.gadā salīdzinājumā ar 1995.gadu valstī samazinājusies bērnu un pusaudžu saslimstība ar atsevišķām infekcijas slimībām (difteriju, masaliņām, ērcu encefalītu, jersiniozi, vējbakām, vīrushepatītiem, gripu u. c.). Turpretim palielinājusies bērnu un pusaudžu saslimstība ar akūtu elpceļu infekciju (par 54,4%), Laima slimību (par 84,4%), ar skarlatīnu (par 51,8%) un ar garo klepu (par 5,5%). Eiropas reģiona veselības politikas “Veselība visiem 21.gadsimtā” mērķis paredz infekcijas slimību izplatības samazināšanu līdz ļoti zēmam līmenim, piemēram, sasniegt difterijas un garā klepus saslimstības līmeni, kas būtu zemāks par vienu gadījumu uz 100 000 iedzīvotāju, vai likvidēt pavisam masalas. Vakcīnatkarīgās infekcijas slimības ir tās, kuru izplatību

iespējams kontrolēt, tādēļ saslimstībai ar šīs grupas infekcijas slimībām būtu jāsamazinās. Bērnu, kā arī jauniešu un pieaugušo vakcinācijas līmenis republikas pilsētās un rajonos ir ļoti atšķirīgs. Saslimstība ar ērcu encefalītu ir cieši saistīta ar ērcu aktivitāti dabas perēkļos, līdz ar to novērojamas izteiktas saslimšanas gadījumu svārstības. Saslimšanas gadījumu samazināšanos pēdējo gadu laikā var izskaidrot ar iedzīvotāju aktīvo vakcinēšanos pret ērcu encefalītu. Visaugstākā saslimšana ar Laima slimību bijusi 1998.gadā, kad saslima 73 bērni un pusaudži. Tas izskaidrojams ar lielo ērcu aktivitāti šajā gadā. Turpretim 1999.gadā saslima 33 bērni un pusaudži;

- valstī strauji samazinās bērnu un pusaudžu saslimstība ar lipīgajām ādas slimībām kašķi un utainību. Tomēr saslimstības līmenis ir vēl ļoti augsts, 1999.gadā uz 100 000 bērnu un pusaudžu reģistrēti 175,3 saslimstības gadījumi ar kašķi un 158,0 – ar utainību, bet 1995.gadā saslimstība ar kašķi bija 1,3 reizes un saslimstība ar utainību pat 2,1 reizi lielāka.

Viens no dzīves līmeņa rādītājiem ir mājsaimniecību izdevumu struktūra, it sevišķi pārtikas izdevumu īpatsvars kopējā patēriņā. Augsts izdevumu īpatsvars pārtikai (virs 40–50%) liecina par zemu dzīves līmeni. Mājsaimniecību apsekojuma dati parāda, jo lielāks ir bērnu skaits ģimenē, jo procentuāli lielāka izdevumu daļa tiek tērēta pārtikai – pat vairāk nekā 80%. Jo lielāks ir pārtikai atvēlēto izdevumu īpatsvars, jo mazāk paliek citiem izdevumiem, piemēram, veselībai, kultūrai, izglītībai utt. Arī te parādās tā pati tendence – jo lielāks bērnu skaits ģimenē, jo mazāka izdevumu summa veselībai, kultūrai, izglītībai uz katru ģimenes locekli. Katram bērnam ir tiesības uz atpūtu un brīvo laiku, pavadīt to savam vecumam atbilstoši, pēc brīvas izvēles. Līdz ar sociālekonomiskām pārmaiņām notikušas kvalitatīvas un kvantitatīvas izmaiņas bērnu brīvā laika organizēšanā, daudzviet samazinājies valsts finansiālais atbalsts, pieaugusi ģimenes materiālā līdzdalība bērnu spēju un prasmju attīstībā. Bērna darbošanās dažādās ārpuskolas iestādēs lielā mērā atkarīga no ģimenes materiālajām iespējām, kuras vecākiem ar vairākiem bērniem bieži ir stipri ierobežotas.

Ierobežotās iespējas apmierināt savas garīgās vajadzības, kā arī šādu vajadzību trūkums, veicina negatīvu sociālu parādību izplatību bērnu vidū. Strauji pieaug bērnu skaits, kuriem pirmoreiz uzstādītas diagnozes, kuras saistītas ar alkohola lietošanu. 1999.gadā 4 bērniem vecumā līdz 14 gadiem pirmoreiz noteikta diagnoze – alkoholisms un 85 bērniem – alkohola akūta

intoksikācija vai tā lietošana ar kaitīgām sekām. Turpretim 1995.gadā diagnoze – alkoholisms nebija noteikta nevienam bērnam un alkohola akūta intoksikācija vai tā lietošana ar kaitīgām sekām – tikai 5 bērniem, tas ir, šādu bērnu skaits četrus gadus laikā palielinājās 17 reizes. [4; 25] Tas cieši saistīts ar alkohola lietošanu.

Pasaules Veselības organizācija veica skolēnu apsekošanu 28 pasaules valstīs. Tika aptaujāti 11, 13 un 15 gadu veci skolēni. Apsekojuma dati parāda, ka skolēnu skaits, kuri lietojuši alu, vīnu vai stiprākus alkoholiskos dzērienus vismaz reizi nedēļā, strauji pieaug, palielinoties skolēnu vecumam (5.tabula).

5.tabula

Vismaz reizi nedēļā alu, vīnu vai stiprākus alkoholiskos dzērienus lietojošo skolēnu īpatsvars Baltijas valstīs (procentos no aptaujāto skolēnu skaita) [4; 4.]

Vecums, gadi	Meitenes			Zēni		
	Latvija	Lietuva	Igaunija	Latvija	Lietuva	Igaunija
11	0,4	2	2	2	5	6
13	4	4	3	9	10	7
15	12	9	10	28	16	21

Skolēnu īpatsvars, kuri alkoholiskos dzērienus lietojuši vismaz reizi nedēļā, visās Baltijas valstīs ir apmēram vienāds, izņemot piecpadsmitgadīgus zēnus un meitenes Latvijā. Latvijas skolēni salīdzinājumā ar citu Eiropas valsti, ASV un Kanādas skolēniem īpaši neizceļas ne pozitīvā, ne negatīvā nozīmē, jo atsevišķās valstīs šie rādītāji ir zemāki, piemēram, Somijā, Grenlandē, Norvēģijā, Šveicē, un atsevišķās valstīs augstāki, piemēram, Grieķijā, Velsā, Anglijā, Skotijā, Dānijā. Lai novērtētu alkohola lietošanas izplatību Latvijas skolēnu vidū salīdzinājumā ar citām valstīm, izmantojot apsekojuma datus, nosaukšu valstis ar vislielāko (maksimālo) un vismazāko (minimālo) skolēnu īpatsvaru (6.tabula).

Saslimšanu ar alkoholismu būtiski ietekmē ne tikai alkohola lietošanas biežums, bet arī alkoholisko dzērienu veids. Mūsu valstī gandrīz piekto daļu no alkoholisko dzērienu patēriņa veido degvīns, liķieri, konjaks un brendijs, kuru lietošana izraisa negatīvākas sekas nekā vīna vai alus lietošana.

Valstis ar minimālo un maksimālo skolēnu īpatsvaru, kuri vismaz reizi nedēļā lietojuši alu, vīnu vai stiprākus alkoholiskos dzērienus (procentos no aptaujāto skolēnu skaita) [4; 45]

Vecums, gadi	Minimālais īpatsvars, %		Maksimālais īpatsvars, %	
	meitenes	zēni	meitenes	zēni
11	Grenlande - 0	Grenlande - 1 Norvēģija - 1	Anglija - 9	Grieķija - 20
13	Igaunija - 3 Norvēģija - 3 Polija - 3 Portugāle - 3 Šveice - 3	Grenlande - 3	Anglija - 16 Grieķija - 16 Velsa - 16	Grieķija - 27
15	Polija - 8 Somija - 8	Somija - 11	Dānija - 38	Velsa - 53

Skolēnu vidū pieaug ne tikai alkoholisko dzērienu lietošana, bet arī narkotisko vielu lietošana un līdz ar to saslimstība ar narkomāniju. 1999.gadā 2 bērniem vecumā līdz 14 gadiem pirmoreiz uzstādīta diagnoze – opija atkarība, 5 bērniem – gaistošo organisko šķīdinātāju (inhalantu) atkarība (1998.gadā – 24 bērniem) un 82 bērniem diagnoze – psihoaktīvo vielu intoksikācija vai to lietošana ar kaitīgām sekām (1998.gadā - 92 bērniem). Saslimstība ar narkomāniju īpaši strauji pieaug pēdējos gados. [4; 25] 1995.un 1999.gada apsekojuma dati par alkohola un narkotisko vielu lietošanu parāda, ka strauji pieaug 15 – 16 gadu veco zēnu un meiteņu īpatsvars, kuri mēģinājuši marihuānu un citas narkotikas, kā arī alkoholu kopā ar tabletēm. [4; 46]

Saslimstība ar narkomāniju vairāk izplatīta zēnu vidū nekā meiteņu. No kopējā slimnieku skaita, kuriem pirmoreiz noteikta saslimstība ar narkomāniju, katrs piektais slimnieks ir meitene un 80% zēni. [4; 43]

Ekonomikas lejupslīde, iedzīvotāju dzīves līmeņa pazemināšanās, nestabilitātes un nenoteiktības pieaugums darba tirgū 90.gados negatīvi ietekmē iedzīvotāju saslimstību un mirstību. Tikai pēdējos gados valstī sieviešu un vīriešu mirstība, kā arī bērnu mirstība samazinās, tomēr tā ir ļoti augsta salīdzinājumā ar daudzām Eiropas valstīm.

Mirstības intensitāti raksturo:

- zīdaiņu mirstības koeficients;
- bērnu vecumgrupu mirstības koeficienti;
- paredzamais mūža ilgums.

Latvijā zīdaiņu mirstība strauji samazinās (7.tabula). Tomēr tā ir 3–4 reizes augstāka nekā daudzās Rietumeiropas valstīs. 1998.gadā uz 1000 dzīvi dzimušiem Latvijā nomira 14,9 zīdaiņi, bet Islandē tikai 2,6 zīdaiņi, Zviedrijā – 3,5 zīdaiņi, Norvēģijā – 4,0 zīdaiņi, Somijā - 4.2 utt. [8; 178] Zīdaiņu mirstība laukos ir augstāka nekā pilsētās, un zēnu mirstība ir augstāka nekā meiteņu, izņemot atsevišķus gadus.

7.tabula

Meiteņu un zēnu mirstība Latvijas Republikā
(uz 1000 attiecīgā dzimuma un vecuma iedzīvotājiem;
uz 1000 dzīvi dzimušiem) [8; 100 un 133]

Vecums, gadi	1995.		1999.		1999.g. % pret 1995.g.	
	meitenes	zēni	meitenes	zēni	meitenes	zēni
0	16,3	20,6	12,2	10,4	74,8	50,5
0 – 4	3,1	4,0	2,9	2,6	93,5	65,0
5 – 9	0,4	0,5	0,3	0,5	75,0	100,0
10 - 14	0,4	0,6	0,2	0,4	50,0	66,7

Pēdējos piecos gados zēnu un vīriešu mirstības līmenis ir samazinājies straujāk nekā meiteņu un sievietes mirstības līmenis.

Zīdaiņu mirstības galvenie cēloņi 1999.gadā ir:

- noteikti perinatālā perioda stāvokļi (53,4% no mirušo bērnu skaita vecumā līdz 1 gadam). Perinatālā mirstība – dzīvotspējīgu augļu vai jaundzimušo bērnu mirstība perinatālajā periodā (no pilnām 22 grūtniecības nedēļām līdz jaundzimušo pirmajām 7 dzīves dienām). Perinatālā mirstība ietver dzīvotspējīgu augļu mirstību pirms dzemdībām un to procesā (nedzīvi dzimušos), kā arī jaundzimušo mirstību pirmajā dzīves nedēļā;
- iedzimas kroplības, deformācijas un hromosomu anomālijas (26,5%);
- ārēji nāves cēloņi (5,0%).
- Bērnu galvenie mirstības cēloņi vecumā no 1 līdz 14 gadiem ir:
- ārēji nāves cēloņi, kuros ietilpst transporta nelaimes gadījumi, kritieni, nejauša noslīkšana un slīkšana, saindēšanās un pakļaušana kaitīgu vielu iedarbībai, tišs paškaitējums, vardarbība, pakļaušana dūmu, uguns un liesmu iedarbībai;
- audzēji;
- elpošanas sistēmas slimības.

Kā jau iepriekš tika uzsvērts, iedzīvotāju mirstības intensitāti raksturo arī paredzamais mūža ilgums, kuru aprēķina jaundzimušajiem un noteikta vecuma iedzīvotājiem. Jaundzimušo vidējais paredzamais mūža ilgums ir gadu skaits, kādu vidēji nodzīvotu attiecīgajā gadā dzimušie, ja viņu dzīves laikā mirstības līmenis paliktu tāds, kāds tas bija dzimšanas gadā. Latvijā 1999.gadā jaundzimušo vidējais paredzamais mūža ilgums meitenēm ir 76,20 gadi un zēniem 64,89 gadi. Starpība starp jaundzimušo meiteņu un zēnu vidējo paredzamo mūža ilgumu Latvijā ir 11,3 gadi, tā ir apmēram 2 reizes lielāka nekā daudzās Eiropas valstī. Piemēram, Islandē starpība starp jaundzimušo meiteņu un zēnu vidējo paredzamo mūža ilgumu ir 4,6 gadi, Dānijā – 4,9 gadi, Lielbritānijā – 5,0 gadi, Zviedrijā – 5,1 gads. [10; 198] Eiropā vislielākais jaundzimušo vidējais paredzamais mūža ilgums meitenēm ir Šveicē – 82,5 gadi un zēniem Zviedrijā – 76,7 gadi, tas ir, meitenēm par 6,3 gadiem un zēniem par 11,8 gadiem garāks nekā Latvijā. 1999.gadā salīdzinājumā ar 1995.gadu jaundzimušo vidējais paredzamais mūža ilgums Latvijā straujāk pieaudzis zēniem (par 4,13 gadiem) nekā meitenēm (par 3,10 gadiem). Vidējais paredzamais mūža ilgums noteikta vecuma iedzīvotājiem, piemēram, 15 gadus veciem iedzīvotājiem, ir gadu skaits, kādu vidēji nodzīvotu attiecīgo vecumu sasniegušas personas, ja viņu turpmākās dzīves laikā mirstība katrā vecumā saglabātos pašreizējā līmenī. 1999.gadā Latvijā piecpadsmitgadīgo vidējais paredzamais mūža ilgums meitenēm ir 62,47 gadi un zēniem 51,03 gadi. Eiropā vislielākais piecpadsmitgadīgo vidējais paredzamais mūža ilgums meitenēm ir Francijā – 67,7 gadi un zēniem Zviedrijā – 62,2 gadi, tas ir, meitenēm par 5,2 gadiem un zēniem par 11,2 gadiem garāks nekā Latvijā. [8; 179] 1999.gadā salīdzinājumā ar 1995.gadu piecpadsmitgadīgo vidējais paredzamais mūža ilgums straujāk ir pieaudzis zēniem (par 3,52 gadiem) nekā meitenēm (par 2,73 gadiem).

Vidējais paredzamais mūža ilgums spilgti parāda, ka ne tikai bērnu, bet arī darbības vecuma iedzīvotāju mirstība Latvijā ir augstāka nekā daudzās Eiropas valstīs.

Lai uzlabotu iedzīvotāju veselības aprūpi Latvijā un racionāli izmantotu tai iedalītos valsts budžeta līdzekļus, ir uzsākta veselības aprūpes reforma. Tās mērķis – izveidot uz pacientu vērstu, racionālu, iedzīvotājiem pieejamu veselības aprūpes sistēmu Latvijā.

Pasaules attīstīto valstu pieredze liecina, ka slimību ārstēšana ir daudzārt dārgāka par profilaksi, tādēļ jāveicina primārā veselības aprūpe, lai uzlabotu iedzīvotāju un it sevišķi bērnu veselību un racionālāk izmantotu ārstniecības resursus.

Literatūras saraksts:

1. ICPD'94. Starptautiskās konferences "Par iedzīvotājiem un attīstību" Rīcības programmas kopsavilkums. - Rīga, 1998.
2. Kopenhāģenas deklarācija un darbības programma. - Rīga: Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskola "Attīstība", 1996.
3. LZA Ekonomikas institūts. Ģimenes situācija Latvijā. - Rīga, 1999.
4. LR CSP. Bērni Latvijā. - Rīga, 2000.
5. LR Labklājības ministrija. Latvijas veselības aprūpes statistikas gadagrāmata 1999. - Rīga, 2000.
6. Nabadzīgo cilvēku viedokļi un nabadzības sociālais vērtējums Latvijā. Atskaite par pētījumu (1998.g. marts - jūnijs). Filozofijas un socioloģijas institūts. - Rīga, 1998.
7. LR Labklājības ministrija. Sociālais ziņojums 2000. - Rīga, 2000.
8. LR CSP. Latvijas demogrāfijas gadagrāmata 2000. - Rīga, 2000.
9. Z. Goša. Iedzīvotāju veselība Latvijā 20. gs. beigās // Dzīves jautājumi. Sociālā darba un sociālās pedagoģijas teorija un prakse. V sējums. - Rīga, 2000.
10. LR CSP. Latvijas statistikas gadagrāmata 2000. - Rīga, 2000.

Ielas sociālais darbs ar ielas bērniem

1. Ielas sociālā darba definīcijas

Ielas sociālā darba jēdziens ir ieviests praksē pēdējo divu gadu desmitu laikā, un vēl nav vienotības tā izpratnē. Dažādās pasaules valstīs dažādi autori šo jēdzienu skaidro atšķirīgi. Tas saistīts gan ar dažādu kultūru atšķirībām, kas ietekmē sociālā darba uz ielas veidošanos un attīstību, gan ar šī darba pagaidām vēl mazo izpēti.

Literatūrā ir sastopami vairāki termini, kuri apzīmē sociālo darbu uz ielas. Visbiežāk lietotie ir ielas darbs (*streetwork*), uz klientu vērtais darbs (*outreach work*), atdalītais/autonomais darbs (*detached work*) un izglītošana uz ielas (*street education*).

Ielas darbs ir viens no visplašāk lietotajiem terminiem sociālā darba uz ielas apzīmēšanai. Ar to parasti tiek saprasts jebkurš sociālā darba veids uz ielām, kas var iekļaut gan uz klientu vērsto darbu, gan atdalīto darbu, gan izglītošanu uz ielas. Tomēr atsevišķos gadījumos tas tiek lietots arī ļoti šaurā nozīmē, piemēram, kā atdalītā/autonomā darba ar jauniešiem uz ielas atsevišķa metode, kuras galvenā iezīme ir darbošanās ar jauniešiem tieši uz ielas. ["*Edinburgh Streetwork Project*" materiāli]

Uz klientu vērtais darbs ir specifisks ielas darba veids, kas parasti ir saistīts ar kādu pamatbāzi (dienas centru, patversmi), un tā mērķis ir aizsniegt tos mērķa grupas pārstāvjus (piemēram, bezpajumtniekus), kuri vēl nav iesaistījušies pamatbāzes darbībā. Tātad šī darba uzdevums ir piesaistīt jaunus klientus pamatbāzei (dienas centriem, patversmēm, noteiktam pakalpojumu tīklam u.tml.). Svarīgs ir princips, ka darbinieki dodas pie klientiem viņu atrašanās vietās, nevis gaida, kamēr tie atnāks uz institūciju. [9]

Atdalītais/ autonomais darbs ir cita veida ielas sociālais darbs. Tas ne vienmēr ir saistīts ar kādu pamatbāzi. Tā galvenais uzdevums ir sniegt tiešus pakalpojumus klientiem viņu atrašanās vietās - uz ielu stūriem, krogos, vārtrūmēs, kafejnīcās u.tml. Šis darbs ir daudz elastīgāks un var tiešāk atbilst klientu vajadzībām. Šis jēdziens visbiežāk tiek lietots attiecībā uz darbu ar jauniešiem uz ielas. Tas arī vairāk sastopams Rietumeiropas autoru literatūrā par sociālo darbu uz ielas.

"Atdalītais/autonomais darbs ir darba veids ar jauniešiem, kad darbinieks iet pie tiem viņu pulcēšanās vietās - krogos, kafejnīcās, uz ielu

stūriem. (..) Tajā galvenais uzsvars tiek likts uz jauniešu vēlmēm pašapliecināties.” [9; 50]

Atdalītājā/autonomajā darbā uzsvars tiek tieši likts uz klientu personisko vajadzību ievērošanu un apmierināšanu. Vienā no šāda darba ar jauniešiem uz ielām Edinburgā aprakstiem teikts, ka “atdalītais/autonomais darbs nav saistīts ar kādu centru, bet sākas tieši uz ielas. Jaunieši, ar kuriem strādā, ir tie, kas klaiņo pa ielām un nav saistīti vai negrib saistīties ar kādiem sociālajiem pakalpojumiem. (..) Darbinieks dod jauniešiem izglītojošas iespējas un pieeju sociālajiem pakalpojumiem, kuri citādi viņam nav pieejami; darbinieks viņu stimulē un izaicina, dod iespējas brīvai izvēlei un jaunam viedoklim par dzīvi. (..) Liela nozīme tiek piešķirta tam, lai jauniešis pats kontrolētu tās aktivitātes, kuras tiek organizētas kā atbilde uz viņa vēlmēm. Darbiniekiem jāļauj, lai jauniešis pats attīstītu savas spējas atrisināt situāciju.” [“*Edinburgh Streetwork Project*” materiāli]

Izglītošana uz ielas ir ļoti populārs ielas sociālā darba apzīmējums Latīņamerikas, Āfrikas un Indonēzijas autoru darbos. Tas ir ļoti plašs jēdziens un var apzīmēt tādu darbu, kas notiek tieši uz ielas, sniedzot pakalpojumus klientu atrašanās vietās. Tas var arī ietvert to darbu, kas notiek dienas centros, bet tādā gadījumā klientu grupa kaut kādā veidā ir saistīta/bijusi saistīta ar dzīvi uz ielas. Šis termins vairāk uzsver sociālā darba uz ielas izglītojošo pusi. [7]

Lai labāk saprastu, ko sauc par sociālo darbu uz ielas, aplūkosim šo jēdzienu pa daļām.

Vispirms ar sociālo darbu tiek domāta profesionāla darbība, kas risina cilvēku sociālās problēmas.

Ielas sociālais darbs nozīmē, ka šī profesionālā darba galvenā mērķa grupa ir cilvēki uz ielas. Šī darba ietvaros iela ir ne tikai ielas redzamā daļa - brauktuve un ietve, bet tie ir arī māju pagalmi, trepju telpas, siltummezgli, šķūņi, pagrabi, bēniņi, pamestas mājas, parki, skvēri, laukumi, kafējnīcas, krogi, spēļu zāles utt. Tās var būt arī visu veidu mītnes, kurās mitinās bezpajumtnieki, ielu bērni, narkomāni u.tml. Netiek novilkta kāda stingra robeža tam, kur sākas un beidzas iela, svarīga ir visa dzīves telpa, kuru apdzīvo šī darba mērķa grupa.

Ielas sociālais darbs var tikt veikts ar dažādām klientu grupām - bezpajumtniekiem, narkomāniem, prostitutām, noziedzīgiem grupējumiem, ielas bērniem u.tml. Šos cilvēkus raksturo viena kopīga iezīme - viņu galvenā socializācijas vieta dotajā dzīves periodā ir iela un tās vide.

Šī raksta ietvaros ar ielas sociālo darbu tiks apzīmēts tikai darbs ar ielas bērniem.

2. Ielas sociālā darba ar ielas bērniem teorijas

Ielas sociālā darba ar ielas bērniem teorētiskie aspekti pagaidām ir samērā maz pētīti. Tomēr šī darba teorētiskās un praktiskās iestrādes ir pazīstamas visā pasaulē.

Sociālais darbs uz ielas ar ielas bērniem var būt ļoti dažāds. Tas atkarīgs gan no attiecīgās kultūrvides, gan no valsts ekonomiskās un politiskās situācijas, gan no šī darba veidotāju uzskatiem un pārliecības. Apkopojot daudzu teorētiķu un praktiķu darbus (A.Svifts (*A.Swift*), F.Dalāps (*F.Dallape*), Dž.Enjū (*J.Enew*), P.Šanāhans (*P.Shanahan*), Dž.Grīna (*J.Green*) u.c.), jāsecina, ka ielas sociālajā darbā ir plašāk pazīstami divi modeļi:

- 1) Rietumeiropas valstu modelis;
- 2) jaunattīstības valstu modelis.

Šiem abiem modeļiem ir daudz kopīgu iezīmju, bet ir arī atšķirības.

Rietumeiropas valstu modelis

Rietumeiropas autoru darbos parasti tiek lietoti jēdzieni “uz klientu vērsts darbs” un “atdalītais/autonomais darbs”, kā arī vispārīgais “ielas darba” termins. Rietumeiropas valstu situācija ir atšķirīga no jaunattīstības valstīm gan kultūrvēsturiskā, gan politiski ekonomiskā aspektā. Līdz ar to arī sociālais darbs uz ielas ar ielas bērniem ir atšķirīgs. Rietumeiropā klientu grupa ir citāda pēc sava rakstura un pazīmēm. Tie pārsvarā ir jaunieši no 16 līdz 18 gadiem, kuri nonāk uz ielas vai nu nelabvēlīgu mājas apstākļu dēļ, vai piedzīvojumu meklēšanas un draugu ietekmē, vai arī pēc tam, kad ir aizgājuši no bāreņu patversmēm. (Bērni, kuri ir jaunāki par 16 gadiem, tiek nogādāti atbilstošās institūcijās, kuras tālāk strādā, lai atrisinātu katra bērna problēmas. Bērnu savākšanu no ielām un ievietošanu institūcijās veic policijas darbinieki un sociālie darbinieki.) Šie pusaudži lielākoties ir jau nonākuši narkotiku vai citu atkarību izraisošu vielu varā vai arī cieš no kādām psihiskām slimībām. [Projekta “*The London Connection*” materiāli]

Ielas sociālais darbs ar jauniešiem Rietumeiropas valstīs balstās uz humāno pieeju un uz kognitīvi humānistisko teoriju. Kognitīvi humānistiskās teorijas pamatā ir tādi pamatprincipi:

- padarīt sociālos pakalpojumus pieejamus;
- svarīgi ir risinājumi, nevis problēmas;
- jāsāk tur, kur klients atrodas;

- darbinieka loma ir vadīt mācīšanos un pārmaiņas, izmantojot klienta paša mācīšanās stilu, vērtības un darbību;
- veicināt riska uzņemšanos;
- motivēt klientu;
- svarīga ir skaidrība un atklātība;
- jānodrošina klientu pamatvajadzības, lai dotu viņiem nepieciešamo stabilitāti nākotnei;
- darbinieka uzdevums ir stimulēt klienta cerības,
- attīstīt klientu patstāvību un autonomiju. [14;130-131]

Jaunieši uz ielas tiek pieņemti tādi, kādi viņi ir, un tur, kur viņi ir, bez nosodījuma un kritikas. Viņiem tiek piedāvāti dažādi pakalpojumi (piemēram, tīras šļirces narkotiku injicēšanai, prezervatīvi prostitūtām, medikamenti, dažādu palīdzības iestāžu adreses), kuri var atvieglot jauniešu izvēlēto dzīves ceļu. Tas lielā mērā ir informēšanas un izglītošanas darbs. Pusaudžiem uz ielas tiek piedāvātas dažādas alternatīvas iespējas, bet pašu jauniešu ziņā tiek atstāta izvēle – pieņemt vai nepieņemt tās.

Darbs uz ielas ar jauniešiem vienmēr ļoti cieši saistīts ar citām aģentūrām, kas piedāvā dažādus sociālos pakalpojumus pusaudžiem. Darbinieki, kas dodas uz ielām un tur sastopas ar nepilngadīgajiem bezpajumtniekiem, ir kā informācijas nesēji par visām iespējamām alternatīvām, kas tiek piedāvātas jauniešiem, kuri dažādu apstākļu dēļ ir palikuši bez noteiktas mājvietas un/vai ir nokļuvuši kādas vielas atkarībā, un/vai cieš no psihiskām slimībām.

Sociālais darbs ar pusaudžiem uz ielas Rietumeiropas valstīs uzsver katra klienta individualitāti, katra klienta tiesības un vienlīdzību, saņemot atbilstošus pakalpojumus. Daudz uzmanības tiek pievērsts tam, lai mazinātu spriedzi starp dažādu kultūru, rasu un tautību pārstāvjiem multiethniskā sabiedrībā, kāda mūsdienās izveidojusies Rietumeiropas valstīs.

Strādājot ar jauniešiem uz ielām, ļoti stingri tiek ievēroti darbinieku paš aizsardzības mehānismi - gan fiziskie, gan psiholoģiskie. Tiek uzsvērts, ka darbiniekiem jāievēro noteiktas darba stundas, jāpilda noteiktas lomas un uzdevumi. Darbam uz ielas ir jābūt skaidri definētam, un tā robežas nedrīkst pārkāpt, lai nemaldinātu klientus un finansētājus. Ļoti svarīga ir laba supervīzija, pamatīga atbalsta sistēma un profesionāla apmācība darbiniekiem.

Balstoties uz kognitīvi humānistisko teoriju, ielas sociālais darbs ar jauniešiem nodrošina pozitīvu un atbalstošu darbinieku attieksmi pret

jauniešiem, kas ir šīs teorijas priekšrocība. Tomēr tā nevēršas pret ekonomiski politisko sistēmu kopumā, kuras ietvaros izveidojusies situācija, kad daudziem jauniešiem jādzīvo uz ielas. Kognitīvi humānistiskās teorijas trūkums ir cenšanās klientus vienmēr piemērot un adaptēt attiecīgajā kultūrvidē, attiecīgajā politiskajā sistēmā.

Jaunattīstības valstu modelis

Jaunattīstības valstīs ielas bērnu vecums var būt no dzimšanas līdz 18 gadiem. Atšķirībā no Rietumeiropas šie bērni uz ielas biežāk nonāk nabadzības spiesti, bet arī pēc vardarbības ģimenē, kādas atkarības vai ziņkāres vadīti. Šajās valstīs ir pazīstams arī jēdziens “bērni, kuri ir piedzimuši uz ielas”, kas nozīmē, ka viņi dzīvo uz ielas kopā ar savām ģimenēm. Tā ir vesela kultūra ar savām ieražām un izdzīvošanas prasmēm, kuru ir apguvuši bērni uz ielas.

Sociālais darbs uz ielas ar šiem bērniem, līdzīgi kā Rietumeiropā, ir balstīts uz humāno pieeju. Plaši pazīstams ir darba modelis, kas balstīts uz radikālo sociālā darba teoriju.

Uz radikālo teoriju balstītais darbs uzsvāru liek uz visas sabiedrības pārveidošanas nozīmību. Šīs domas aktīvs pārstāvis un veidotājs Latīņamerikā bija Paulo Freire (*Paulo Freire*).

“Sevišķi svarīgs radikālais viedoklis, kas balstās P.Freires darbā, izveidojās Latīņamerikā sešdesmitajos un septiņdesmitajos gados no uzskata, ka Rietumu sociālais darbs ir nepiemērots, jo tas neatzīst, ka nabadzīgajās valstīs tikai eksistences cīņai ir prioritāte. Ir nepieciešamas nevis sociālās darbības formas, kas cēlušās no reformām, kas uztur sabiedrību nekustīgā stāvoklī, bet gan revolucionāras pārmaiņas, lai atbrīvotos no eksistences cīņas.” [14; 35]

P.Freire uzskatīja, ka nav jēgas strādāt ar ielas bērniem, pielāgojot viņus netaisnīgajai politiskajai iekārtai, bet svarīgi ir, strādājot ar viņiem, veicināt viņu pašu patstāvību un spēju aizstāvēt savas tiesības un pieprasīt, lai tās tiktu ievērotas. Tādējādi ielas bērni paši saceltos pret pastāvošo netaisnīgo politisko iekārtu un izdarītu nepieciešamās izmaiņas sabiedrībā. Darbinieku uzdevums ir ne tikai nostāties visu apspiesto pusē, bet arī aktivizēt viņus cīņai pret sociālo netaisnību.

Radikālā sociālā darba teorija sasaucas arī ar atbrīvošanās teoloģiju (*liberation theology*), kas aizsākās Latīņamerikas katoļu baznīcā 50.gados un savu uzplaukumu sasniedza 60.gadu beigās un kas ir ietekmējusi sociālā darba ar ielas bērniem attīstību gan Latīņamerikā, gan arī Āfrikas valstīs. Tās pamatā ir uzskats, ka patiesi kristietis var būt tikai tas, kurš pievienojas nabadzīgajiem un izdzīvo kopā ar viņiem evaņģēlija labo vēsti par

atbrīvošanos. Šīs kustības pārstāvji uzskatīja, ka cilvēkiem nevis jābola atalgojums pēc nāves, bet jau tagad un šeit ir jāceļ debesu valstība. Baznīca viņu uztverē ir nevis hierarhiska sabiedrība, bet ticīgo kopiena, kas dzīvo savstarpējā brālībā, daloties mīlestībā, draudzībā un kalpošanā. [16]

No šī uzskata izriet 2 principi:

- ielas bērnam ir tiesības būt ielas bērnam,
- strādājot ar viņiem, vienmēr jāreķinās ar visiem ielas bērniem (ne tikai ar daļu no viņiem).

Pirmais princips norāda, ka ielas bērnam ir tādas pašas tiesības kā jebkuram citam bērnam. "Pasakot, ka ielas bērnam ir tiesības būt ielas bērnam, mēs atzīstam, ka ar šo personu, kas kaut kādu iemeslu dēļ dzīvo uz ielas, mums ir jāizveido savienība. Nevis nolūkos uzskundzēties, bet lai veidotu abpusēju respektu." [15; 4]

Otrais princips norāda, ka darbā ar ielas bērniem vienmēr jāņem vērā ne tikai tā ielas bērnu daļa, kuri atnāk uz institūcijām, bet arī visi tie bērni, kuri izvairās no jebkādam institūcijām un izvēlas dzīvot uz ielas. Sociālie darbinieki nedrīkst apmierināties ar to, ka viņi strādā ar bērniem, kuri atnāk pie viņiem. Viņiem jābūt gataviem iet pie ielas bērniem uzmeklēt viņus un pieņemt viņus tur, kur viņi atrodas.

"Jautājums nav "ko jūs darāt ielas bērnu labā" bet "kā jūs dzīvojat ar viņiem". [15; 4]

Gan Rietumeiropas, gan jaunattīstības valstu autori uzsver, ka sociālais darbs uz ielas ir veicams vairākos līmeņos. Ir nepieciešams strādāt ne tikai mikrolīmenī ar katru atsevišķo bērnu vai bērnu grupām, bet ļoti nepieciešams ir darbs ar kopienām, ar sabiedrību mezolīmenī, ka arī makrolīmeņa darbs katras valsts un pasaules mērogā, lai veiksmīgāk risinātu ielas bērnu problēmas.

Austrumeiropas pieeja ielas sociālajam darbam ar ielas bērniem

Pēc Padomju Savienības sabrukuma Austrumeiropas valstis apvieno līdzīga ekonomiskā un politiskā situācija, kas ir radījusi arī līdzīgu pieredzi darbā ar ielas bērniem. Pēdējos piecos gados šeit ir sācis attīstīties ielas sociālais darbs, kurš atšķiras no Rietumeiropas un jaunattīstības valstīm raksturīgajiem modeļiem. Tomēr Austrumeiropas valstīs sociālais darbs uz ielas ir sākuma stadijā – nav izstrādāts teorētiskais pamatojums un profesionālie standarti, kā dēļ nav vēl iespējams to uzskatīt par atsevišķu modeli.

Turpinājumā aplūkosim ielas sociālo darbu kā vienu no dažādajām iespējamām darba formām, strādājot ar ielas bērniem.

3. Ielas sociālais darbs kā alternatīva institūcijās un kopienā bāzētajam darbam

Pasaulē ir pazīstamas dažādas darba formas, kā strādāt ar ielas bērniem. Parasti tās tiek sagrupētas trīs grupās:

- uz ielas bāzētais darbs;
- institūcijās bāzētais darbs;
- kopienā bāzētais darbs.

Šīs trīs grupas neizslēdz cita citu, bet savstarpēji papildinās. Vēsturiski institūcijās bāzētais darbs tika izveidots agrāk, vēlāk radās uz ielas un kopienā bāzētais darbs.

Institūcijās balstītais darbs nozīmē, ka ielas bērns tiek ievietots kādā institūcijā (patversmē, profilakses centrā u.tml.) vai arī viņš apmeklē dienas centru, kurā notiek darbs ar viņu. Tur viņš saņem materiālo palīdzību, izglītību, tiek risinātas viņa emocionālās problēmas, problēmas ar ģimeni u.c.

Kopienā bāzētais darbs bieži vien ietver ielas bērnu vecāku iesaistīšanu vai nu mācību programmās, vai kādās citās aktivitātēs, kas palīdzētu atrisināt viņu un viņu bērnu problēmas. Tās parasti iesaista tos bērnus un viņu vecākus, kuriem vēl ir saglabājušās ciešas savstarpējās saites. Šis darba veids arī meklē iespējas, kā uzlabot vietējos apstākļus attiecīgajā kopienā, lai ģimenes varētu atrast alternatīvas iespējas savu ienākumu vairošanā, lai varētu atteikties no bērnu sūtīšanas ubagot un/vai strādāt uz ielām. Tas paredz arī visas sabiedrības informēšanu par ielas bērnu problēmām un tās iesaistīšanu stāvokļa uzlabošanā.

Uz ielas bāzētais darbs ir aizsācies samērā nesen – 20.gs. 60.gados, kad tika atklāts, ka ar institūciju palīdzību vien ir par maz. Tās nespēja aptvert visus bērnus, kuriem bija nepieciešama palīdzība. Bieži vien arī institūciju darbība kļuva ļoti birokrātiska un nespēja efektīvi un elastīgi atbildēt uz ielas bērnu mainīgajām vajadzībām. Ielas bērni ir pieraduši pie brīvības, un viņu iekļaušana institūcijās ar noteiktu režīmu, noteikumiem un prasībām bieži vien izrādījās neauglīga un neveiksmīga. Bērni mēdza bēgt no šīm iestādēm un atgriezties uz ielas savā ierastajā vidē.

“Uz ielas bāzētās programmas sasniedz bērnu tieši uz ielas, kur viņš dzīvo un strādā, īpaši tos bērnus, kuriem ir neregulāra saikne ar ģimeni. Šī stratēģija atzīst, ka bērnam ir vajadzība izdzīvot un vajadzība pēc ienākumiem. Tā nedz spiež bērnu atgriezties ģimenē, nedz arī iet uz kādu centru. Uz ielas bāzētajās programmās ielas dzīves negatīvie iespaidi tiek mīkstināti ar dažādu aktivitāšu palīdzību, kas ļauj parādīties ielas bērnu

talantiem un interesēm. Bērns tiek atzīts kā jauna individualitāte, kurai nepieciešama uzmanība un vadība. Viņš tiek atzīts par to, kas viņš patiešām ir - bērns, nevis pieaugušais, kas nodrošina ģimenes ienākumus.” [18; 26]

Arī iepriekš dažas šī darba formas jau bija pazīstamas - ēdiena izdalīšana uz ielas nabadzīgajiem un bezpajumtniekiem, policijas darbs ar klaiņojošiem bērniem u.tml. Tomēr pēdējo divu gadu desmitu laikā tas tiek attīstīts kā patstāvīgs darba veids, kas var būt un var arī nebūt saistīts ar dienas centriem, patversmēm un citām institūcijām.

“Ideja par ielu izmantošanu nebūt nav jāuztver kā samierināšanās ar sakāvi ielas bērnu problēmu risināšanā. Tas nav veids, kā paturēt bērnu uz ielas vai vispār kontrolēt šo fenomenu. Tas drīzāk ir veids, kā padarīt ielu par pozitīvu vietu nevis kļūdu. Visi bērni, kuri ir uzauguši uz ielām, ir piedzīvojuši ciešanas, bet šie projekti (kuros ietverts sociālais darbs uz ielas) drīzāk cenšas izmantot ielas bērnu pieredzi, kas viņiem ir devusi praktisku gudrību un vēlēšanos izdzīvot, nekā noliegt pagātnei. Risinājums ir ielikts pašu lauku nabadzīgo cilvēku un ielas bērnu rokās. Tas ir spēks, kurš būtu jāatbalsta, lai stimulētu bērnus darbībai.” [6; 197]

Ielas sociālā darba priekšrocība ir tā, ka darbinieki negaida, kad ielas bērni griezīsies pie viņiem pēc palīdzības. Tā vietā viņi paši uzsāk kontaktu ar bērniem vietās, kurās viņi visbiežāk ir sastopami. Parasti tā ir iela, māju pagalmi, trepju telpas, diskotēkas, spēļu automātu zāles u.tml.

Ielas sociālajam darbam raksturīga radoša pieeja attiecībās ar ielas bērniem. Darbinieki pieņem bērnus tādus, kādi viņi ir, un mēcās “runāt viņu valodā”, mēcās saprast, kādas ir šo bērnu patiesās vajadzības, kādas ir viņu intereses un spējas.

Ielas darbinieki var iziet uz ielām, lai sniegtu materiālus vai medicīniskus pakalpojumus. Tas vienmēr izmaksā lētāk nekā attiecīgu telpu uzturēšana un personāla algošana. Ļoti svarīga ielas darbinieku loma ir būt par visas nepieciešamās informācijas nesējiem. Viņiem precīzi jāpārzina citi pieejamie pakalpojumi, kas nodrošina ielas bērnu labāku aprūpi.

“Tipiskā neinstitucionālā modelī, kas ir izveidojies Latīņamerikā, bērnus uz ielas satiek “izglītotāji uz ielām”, kuri var nodrošināt noteiktus pakalpojumus, piemēram, pirmo medicīnisko palīdzību uz ielas, kā arī iedrošināt bērnus apmeklēt atvērtas iestādes, piemēram, dienas centru, kur piedāvā ēdienu, mazgāšanos, padomdošanu un atpūtu, kā arī dažus droša darba veidus. Šie projekti ir spējīgi strādāt ar lielu skaitu bērnu, un to pakalpojumi izmaksā daudz lētāk nekā institūcijās. Gadu gaitā noteikti

projekti ir kļuvuši ļoti slaveni, un tie tiek pārņemti citās vietās pasaulē.” [8; 89]

4. Ielas sociālā darba mērķi un uzdevumi

Tāpat kā ielas sociālā darba apzīmēšanai lieto vairākus terminus, nav arī vienotības šī darba mērķu noteikšanā. Ir programmas, kurās vairāk tiek uzsvērta šī darba pedagoģiskā puse. Tiek uzsvērts, ka bērnam ir jāmainās un jāpielāgojas situācijai, viņam ir jāmacās dzīvot attiecīgajā sabiedrībā, pieņemot tās morāles normas un tās noteikto kārtību.

“Izglītošanas uz ielas tiešais mērķis ir izveidot ielas bērnus vēlamu vērtību sistēmu un nodrošināt alternatīvo izglītību, kas tieši atbilstu viņu vajadzībām un nepieciešamībām.” [19]

Radikālās teorijas pārstāvji (A.Svifts, P.Freire u.c.) vairāk uzsver, ka ielas sociālais darbs pieņem ielas bērnus tādus, kādi viņi ir, un ka šī darba mērķis ir iemācīties dzīvot kopā ar ielas bērniem, savstarpēji mācoties. Galvenais uzdevums ir panākt, lai mainītos visa sabiedriskā iekārta, kas būtu taisnīgāka un ievērotu visu apspiesto un nabadzīgo cilvēku intereses.

Citi autori (Dž.Enjū, projekts “Bērns uz ielas” [1] u.c.) vairāk uzsver sociālā darba uz ielas ar ielas bērniem visaptverošo dabu. Šis darbs ir veicams visos līmeņos, strādājot ar bērniem individuāli, grupās, strādājot ar viņu ģimenēm un kopienu, ka arī sabiedrību un valsti kopumā.

Apkopojot gan Rietumeiropas, gan jaunattīstības valstu autoru uzskatus par ielas sociālo darbu ar ielas bērniem, varam izvirzīt vairākus uzdevumus.

1. Pētīt ielas bērnu pagātni, uzvedību un sociālās vajadzības.
2. Veicināt pozitīvas izmaiņas pamesto un strādājošo ielas bērnu dzīves apstākļos (veselības, uztura, izglītības, atpūtas, sapratnes jomā), kas veicinātu veselīgas personības attīstību.
3. Iemācīt ielas bērniem izmantot ielu pozitīvā veidā un palīdzēt to veidot par vairāk uz izaugsmi orientētu vidi.
4. Izveidot un attīstīt programmas un pakalpojumus, kas radītu ielas bērnus ticību pašiem sev un savām spējām (padomdošana, nometnes, aktivitātes uz ielām, radošas nodarbības, izglītojošas nodarbības par bērnu tiesībām, par dažādiem veselības jautājumiem u.tml.).
5. Veicināt solidaritāti starp bērniem, lai viņi varētu kļūt par izmaiņu veicinātājiem (savas realitātes pārveidotājiem).

6. Intensīvi strādāt ar kopienu (kopienas vadītājiem, politiskajām un reliģiskajām autoritātēm utt.), izstrādāt mācību programmas un vadīt darba grupu mācības un seminārus.
7. Izveidot saikni ar jaunatnes un sociālā darba institūcijām, policiju, tiesu, pārbaudes iestādēm, medicīnas iestādēm un citām valsts un nevalstiskajām organizācijām.
8. Izmantot masu medijus un citus sabiedrības izglītošanas ceļus, lai celtu problēmas apzināšanās līmeni, veidotu un mācītu sabiedrību, lai nepieļautu bērna nonākšanu uz ielas un uzlabotu bērnu dzīves apstākļus.
9. Izmainīt sabiedrības nepareizos uzskatus par šiem jauniešiem un palīdzēt viņiem veidot attiecības ar vecākiem, aizgādņiem, likumu, izglītības, veselības un sociālajiem pakalpojumiem.
10. Veicināt dažādu alternatīvu rašanos, kas palīdzētu ielas bērniem un viņu ģimenēm nopelnīt sev iztiku.
11. Aktīvi veidot pakalpojumus tā, lai tie būtu atbilstoši un pieejami dažādu tautību un kultūru jauniešiem.

Atbilstoši Rietumeiropas valstu modelim sociālā darba uz ielas mērķis un uzdevumi vairāk vērsti uz to, lai palīdzētu klientiem iekļauties attiecīgajā sabiedriskajā iekārtā, tās struktūrā atbilstoši tās piedāvājumiem. Jaunattīstības valstu sociālā darba uz ielas mērķis un uzdevumi savukārt lielāku uzsvaru liek uz klientu iedrošināšanu mainīt apkārtējo sabiedrību, lai panāktu sociālo taisnīgumu. Abi modeļi uzsver, ka darbībai jānotiek gan individuālā līmenī, gan arī vienas kopienas un visas valsts līmenī.

5. Ielas sociālā darba metodes

Šeit apkopotas dažādu autoru (F.Dalāps, Dž.Enjū, Dž.Grīna, dažādu darba semināru materiāli - *“Education in the Streets. Street Educators Workshop”*, *“Report on the Latvian Training Programme”* u.c.) ieteiktās ielas sociālā darba metodes.

Klātbūtne

Visi autori kā vienu no pašām būtiskākajām ielas sociālā darbinieka pamatmetodēm uzsver savas klātbūtnes izmantošanu. Tā ir īpaša klātbūtne, kas var ietvert gan vienkārši pastāvīgu un regulāru būšanu noteiktās vietās noteiktos laikos uz ielām, piedāvājot savus pakalpojumus, emocionālu

atbalstu un uzklausīšanu, gan arī aktīvu piedalīšanos ielas bērnu ikdienas darbos un aktivitātēs uz ielām.

Tā ir "klātbūtne, kas rada telpu dialogam, dzīves problēmu apspriešanai, meklējot vispārēju kompromisu ar jaunāko brāli." [6; 170]

Ielu kartēšana (*street mapping*)

Šī metode uzsver ielas nozīmīgumu, strādājot ar ielas bērniem. Šo uzdevumu vispirms jāveic ielas sociālajam darbiniekam/pedagogam vienam vai pāri ar otru ielas sociālo darbinieku. Pēc tam to var veikt kopā ar ielas bērniem. Šī metode palīdz ielas sociālajam darbiniekam/pedagogam kļūt tikpat labi pazīstamam ar ielu kā ielas bērni. Ielu kartēšanas mērķis ir uzzināt pēc iespējas vairāk par to, kas notiek uz konkrētajām ielām, kurās dzīvo un darbojas ielas bērni. Ar šīs metodes palīdzību ielas darbinieki noskaidro, kas ir nabadzīgie un kas ir bagātie uz attiecīgajām ielām, kā arī kam pieder reālā vara šajās ielās. Tāpat svarīgi ir noskaidrot, kas šajās ielās ir ielas bērnu draugi un kas ir viņu ienaidnieki, no kā viņiem ir jābaidās un kur viņi var meklēt patvērumu, pajumti, drošību. Veicot ielu kartēšanu, ielas darbinieki vēro ielu un izdara savus pierakstus. Vēlāk viņi savus pierakstus attēlo grafiski. Ielu vērošana jāveic kustībā pa 360 grādiem, kas nozīmē, ka ielas darbinieku virzībai pa ielu jābūt apļveidīgai - viņiem jāredz, kas notiek viņu priekšā, aiz viņiem, virs un zem viņiem. Tas viņiem palīdz saredzēt ielu tā, kā to skata ielas bērni. [15]

Darbs ar indivīdiem

Ielas sociālais darbinieks uz ielas bieži vien satiekas ar atsevišķiem bērniem. Viņš cenšas radīt savstarpēju uzticēšanos, kuras rezultātā kopīgi ar bērnu var veidot problēmu risināšanas plānu atbilstoši bērna individuālajām vajadzībām.

Tas var būt arī individuāls darbs ar ielas bērnu vecākiem vai citām nozīmīgām personām bērnu dzīvē.

Darbs grupās

Tā ir visizplatītākā ielas sociālo darbinieku darba metode. Bērni tiek pulcināti grupās vai nu uz ielas, parkos, laukumos vai kādā citā bērnu pulcēšanās vietā. Ielas sociālais darbinieks organizē aktivitātes, kas var būt izglītojošas, izklaidējošas, radošas, sportiskas u.tml. Katrai grupai ir savs darba plāns un mērķi, kas ir jāsasniedz. Tos darbinieks izstrādā kopīgi ar bērniem. Tāpat darbinieks vienmēr iedrošina bērnus, lai viņi paši aktīvi iesaistītos ideju generēšanā un to realizēšanā.

Atsevišķos gadījumos ielas sociālais darbinieks var organizēt aktivitātes grupās ne tikai ar ielas bērniem, bet arī ar viņu vecākiem. Viņš var organizēt arī mācību seminārus citiem profesionāļiem un sabiedrības varas pārstāvjiem.

Bērnu piedalīšanās veicināšana

Gan individuālajā darbā, gan grupu darbā viena no ielas sociālā darbinieka darba metodēm ir bērnu piedalīšanās stimulēšana. To var veicināt ar dažādu aktivitāšu un spēļu palīdzību, kas vispirms stiprina bērnu pašapziņu un pašpaļāvību. Pēc tam viņi mācās noskaidrot savas vērtības. Tas palīdz pieņemt patstāvīgus un adekvātus lēmumus un realizēt tos dzīvē. Ielas darbinieks motivē bērnus piedalīties programmas plānošanā, realizēšanā un novērtēšanā.

“Lai izdarītu lēmumus par projekta plāniem un darbiem, bērniem parasti ir jāiemācās jaunas prasmes. Viņiem jāprot domāt par savu pieredzi un jāprot to analizēt, lai atrastu variantus un varētu izdarīt izvēles, domājot par sekām. Tad viņiem ir jāprot novērtēt savu lēmumu rezultātus tā, lai viņi varētu izdarīt nākošās izvēles. (..) Darbiniekiem ir jāvada bērni caur vairākām lēmumu pieņemšanas stadijām, ieskaitot savu (darbinieku) izvēļu izskaidrošanu un esot atvērtiem pret kritiku. Bērnu balsīm jābūt dzirdamām visās projekta plānošanas un vadīšanas sapulcēs. Bet nav nepieciešams, lai viņiem vienmēr būtu priekšroka, lai gan reizēm viņiem tā būs. Projekta vadībai vienmēr jāmeklē aizvien labāki veidi, kā bērni var piedalīties, apspriežot to kopā ar bērniem, izdarot jauninājumus un novērtējot rezultātus.” [8; 133-134]

Aktivitāšu analīze grupā

Aktivitāšu analīze grupā ir svarīga metode darbā ar ielas bērniem. Galvenais šīs metodes ieguvums ir, ka tā atbrīvo no bailēm un palīdz veidot atvērtu un radošu diskusiju starp bērniem. Tā var būt “ideju vētras” izmantošana, kad katrs bērns tiek lūgts dot vismaz vienu ideju. Kad katra ideja pārrunāta, ir jānonāk pie konkrēta lēmuma. Tās var būt “darba grupas”, kurās bērni var pārrunāt savā starpā, kā izpildīt uzdoto uzdevumu. Tās var būt “sanošās grupas”, kad bērni tiek sadalīti pavisam mazās grupiņās, lai pārrunātu doto problēmu. Mazas grupas ir mazāk biedējošas, un bērni jūtas brīvāk, pārrunājot savas idejas. Ielas sociālā darbinieka uzdevums ir pārvietoties no vienas grupas uz otru, lai novērotu procesu. Tās var būt arī dažādas spēles un rotaļas, bet svarīgi, lai spēļu noslēgumā vienmēr tiktu pārrunātas katra bērna izjūtas un domas par to, kas notika

grupā spēles laikā. Tas palīdz bērniem labāk apzināties, kas notiek viņu grupā.

Kopīga mācīšanās

Kopīga mācīšanās motivē bērnus strādāt kopā, lai izpildītu kādu uzdevumu. Bērni strādā mazās grupās, un katrai grupai ir savs uzdevums. Lai sasniegtu mācīšanās mērķi, bērniem ir jāstrādā, savstarpēji daloties tajā, ko katrs ir iemācījies.

Uz piedzīvojumiem balstītā padomdošana

Šī tehnika īpaši nozīmīga ir darbā ar pusaudžiem. Šī metode iesaista bērnus piedzīvojumu situācijās, kas ir fiziski, garīgi un emocionāli izaicinošas. Bērni tiek iesaistīti vairāku aktivitāšu sērijā, aizvien pieaugoša grūtuma pakāpē, un tas prasa no bērniem savstarpēju koordināciju. Sarunājoties cits ar citu, bērni var kļūt par ļoti solidāru grupu.

Katras aktivitātes beigās bērniem jāatbild uz šādiem jautājumiem:

- kā tu jūties attiecībā uz uzdevuma izpildi;
- lūdzu dalies savās pozitīvajās un negatīvajās izjūtās;
- kādas bija problēmas;
- ko jūs darījāt, lai tās pārvarētu;
- kā tu aprakstītu savas grupas dinamiku;
- kādas prasmes, kuras tu iemācījies, tu varētu pielietot savā ikdienas dzīvē.

Uz piedzīvojumiem balstītā padomdošana ir veids, lai stiprinātu personas iekšējos spēkus, kā arī viņa spējas pieņemt labus lēmumus.

Šajā procesā bērni iemācās:

- runāt un klausīties;
- pieņemt pagātni, tikt galā ar tagadni, raudzīties nākotnē;
- atpazīt savas stiprās un vājās puses;
- pielietot savas stiprās puses ne tikai lai iegūtu kaut ko sev, bet arī lai darbotos grupas labā.

Šī metode veicina rūpes un pārdomas, atbalstu un iedrošinājumu gan indivīdiem, gan grupai kopumā. Tā ir visaptveroša pēc savas dabas un ir vērsta uz to, lai attīstītu veselu personību, kā arī kopienu. [12; 45-62]

Ielas sociālajam darbiniekam vienmēr jāņem vērā bērnu vecums un darba metodes jāpielāgo attiecīgajai vecuma grupai.

“Vecākajiem jauniešiem vairāk būs vajadzīgs darbs. Izglītība un apmācība būs tūlītēja atbilde uz viņu vēlmi nopelnīt naudu. Viņu briedums, fiziskās un psiholoģiskās vajadzības prasa pieeju kā pieaugušiem cilvēkiem. Mazāki bērni, lai gan ir pārāgri piedzīvojuši pieaugušu cilvēku pieredzi, paliek bērni ar savām vajadzībām pēc mīlestības, rūpēm un uzmanības.” [4; 31]

Rehabilitācija ar kopienas organizēšanas palīdzību

Ielas sociālā darbinieka uzdevums ir veicināt sabiedrības un īpaši tās kopienas, no kuras nāk ielas bērni, iesaistīšanos bērnu problēmu risināšanā. Tā var būt apmācība, kopīga aktivitāšu organizēšana, vecāku iesaistīšana vietējās pašpārvaldes darbā (skolu komitejas, arodbiedrības u.tml.).

“Sabiedrībai ir jābūt un tā var būt atbildīga par tās bērniem. Bieži vien galvenā problēma nabadzīgā kopienā ir pašpaļāvības trūkums, kas neļauj kopienai spēlēt atbilstošu lomu attiecībās ar tās bērniem. Šī pašpaļāvība būtu jāstimulē un jāveicina. Cilvēkiem būtu jāliek saprast, ka viņi ir spējīgi parūpēties par saviem bērniem. Ir resursi (amatnieki, skolotāji, medmāsas utt.) un vērtības (kā disciplīna un vienotība), kuras var izmantot.” [4; 42]

Rietumeiropas valstīs pārsvarā ielas sociālais darbs notiek individuālā līmenī. Tās parasti ir sarunas klientu atrašanās vietās. Tā ir savas regulārās klātbūtnes izmantošana. Reizēm tas var būt darbs arī ar jauniešu grupām, kā arī darbs ar kopienu. Jaunattīstības valstīm ielas sociālajā darbā vairāk raksturīga ir grupu darba metožu pielietošana - kopīga mācīšanās, bērnu piedalīšanās veicināšana, aktivitāšu analīze grupās, uz piedzīvojumiem balstītā padomdošana. Arī ielu kartēšanas metode nāk no jaunattīstības valstu pieredzes darbā ar ielas bērniem:

6. Ielas sociālais darbinieks/pedagogs

6.1. Definīcijas

Literatūrā atrodamas diezgan neprecīzas un izplūdušas definīcijas, kas ir ielas sociālais darbinieks/pedagogs. Pārsvarā tiek uzsvērts, ka šis darbinieks darbojas uz ielas un tās vidē ar klientu grupām, kas ir izstumtas no sabiedrības, apspiestas un ir nonākušas marginalizētās grupas statusā. Ielas darbinieka uzdevums ir radīt labvēlīgus apstākļus, kas palīdzētu šīm grupām integrēties sabiedrībā, uzlabotu viņu socializēšanās veidu, kā arī veicinātu klientu pašnoteikšanos. Lielākā daļa Rietumeiropas autoru viņu dēvē vai nu par ielas darbinieku (*streetworker*), vai par uz klientu vērsto

darbinieku (*outreach worker*). Savukārt autori no Latīņamerikas, Āfrikas un Indonēzijas pārsvarā runā par izglītotājiem uz ielām (*street educator*) vai ielas sociālajiem darbiniekiem/pedagogiem (*street social worker/educator*).

“Izglītotājs uz ielām ir persona, kas ir aicināta strādāt ar marginālām grupām. Izglītotājs uz ielām saredz savu lomu kā tādu, kurai ir skaidri noteikti mērķi, jo viņš/ viņa apzinās sevi kā posmu sabiedrības attīstībā.” [6; 111]

“Izglītotājs uz ielām kalpo kā vienīgais resurss, kas sasniedz bērnus, nodrošinot palīdzību, sākot no rakstītprasmes mācīšanas līdz pirmās medicīniskās palīdzības sniegšanai un juridiskai aizstāvībai.” [3; 58]

Latvijā pašlaik vienīgajā zinātniskajā pētījumā “Bērns uz ielas” [1], ka arī I.Lukašinskas diplomdarbā “Bērns uz ielas. Problēmas “ielas bērns” iespējamie risināšanas virzieni, metodes un formas” [11] tiek lietots apzīmējums ielas sociālais darbinieks/pedagogs.

6.2. Ielas sociālā darbinieka/pedagoga funkcijas un lomas

Literatūrā var atrast ļoti dažādus ielas sociālā darbinieka/pedagoga funkciju un lomu aprakstus. Ielas darbinieka/pedagoga funkcijas var iedalīt trīs līmeņos: darbs ar individu, darbs ar klientu grupām, darbs ar citām institūcijām un sabiedrību kopumā. Šie līmeņi ietver regulāras klātbūtnes nodrošināšanu uz ielām, kontaktu uzsākšanu un turpināšanu ar ielas bērniem, bērnu pagātnes, dzīves gājuma, rīcības cēloņu un seku pētīšanu, bērnu patstāvības, piedalīšanās un savstarpējas sadarbības veicināšanu, bērnu sociālo izglītošanu, dažādu institūciju un speciālistu koordinēšanu palīdzības sniegšanā ielas bērniem un viņu ģimenēm, sava darba novērtēšanu. Turpinājumā sīkāk aplūkosim dažādās ielas sociālā darbinieka/pedagoga lomas, kuras izriet no iepriekš minētajām funkcijām.

Ielas sociālais darbinieks/pedagogs kā kontaktpersona bērniem uz ielas

Ielas sociālajam darbiniekam/pedagogam, strādājot ar ielas bērniem, jāņem vērā divas būtiskas darba sastāvdaļas: ielas bērni un iela. Vispirms svarīgi ir paši bērni, viņu pagātne, tagadne, viņu spējas, viņu prasmes, viņu vajadzības un problēmas. Otrkārt, tikpat svarīga ir iela - tā vide, kurā bērni dzīvo. Tā ietver viņu draugus, viņu ģimenes, viņu labvēļus un ienaidniekus, vietas, kurās bērni atrod patvērumu, un vietas, kuras viņiem ir bīstamas.

Ielas sociālajam darbiniekam/pedagogam ir pamazām jāiepazīstas ar ielas bērniem un viņu vidi. Tas nenotiek ātri, un to nevar izdarīt ar spēku un varu. Ielas bērni neuzticas pieaugušajiem, viņi melo un mēģina izmantot

pieaugušos savās interesēs. Ielas sociālajam darbiniekam/pedagogam ir jābūt pacietīgam un gatavam uz ilgstošām vēsām un atturīgām attiecībām. Citreiz ielas bērni izturēsies it kā draudzīgi, bet tas var izrādīties maldinoši, jo tiek darīts ar aprēķinu, lai iegūtu kādu materiālu labumu. Ielas sociālajam darbiniekam/pedagogam, regulāri noteiktos laikos atrodoties uz ielas noteiktās vietās, pamazām ir jāklūst par ielas bērnu pasaules daļu. Viņam vienkārši ir jāpiedāvā sava pastāvīga klātbūtne, sākumā jāsniedz vienīgi draudzība un emocionāls atbalsts.

“Izglītotājs uz ielām nodrošina aktīvu, dzīvu klātbūtni, kas piemēro sevi ielas bērnu/nepilngadīgo vajadzībām un prasībām. Tā ir draudzības forma, kas atjaunojas katru dienu, solidaritātes izteikšana un interese dzīvē tās kopumā, vadot ielas bērnus pretī sevis atrašanai un veidiem, kā uzlabot savas dzīves situāciju.” [6; 133]

Jaunattīstības valstu autori vairāk uzsver, ka ielas sociālajam darbiniekam/pedagogam jāklūst par ielas bērnu draugu. Sākumā tas var notikt, vienkārši uzsmaidot bērniem, piedaloties viņu spēlēs uz ielas vai iesaistoties kādā kopīgā aktivitātē, vai arī palīdzot viņiem veikt viņu darbu uz ielas, vai arī nopērkot no viņiem piedāvātās preces vai pakalpojumus (piemēram, nopērkot avīzi vai palūdzot nomazgāt vai pieskatīt mašīnu).

Rietumeiropā vairāk pazīstams ir veids, kad ielas sociālie darbinieki/pedagogi dodas pie klientiem uz ielām, lai piedāvātu viņiem jau kādus konkrētus pakalpojumus - medikamentus, šļirci, prezervatīvus, informāciju u. tml. Tomēr arī šeit autori uzsver, ka pirmie kontakti var būt ļoti vēsi un atturīgi. Darbiniekiem ir jābūt gataviem uz izaicinošu uzvedību, atstumšanu, pārspīlētu ziņkāri, pilnīgu noraidījumu. Svarīgi ir pieņemt klientus tādus, kādi viņi ir, nekritizējot un neprasot no viņiem noteiktas atbildes reakcijas. Rietumeiropas valstu autori iesaka vienmēr ieturēt noteiktu profesionālu distanci ar klientiem, lai viņos neradītu maldīgu priekšstatu, ka darbinieki ir arī viņu draugi.

Distances ievērošana attiecībās ar klientiem netiek uzsvērtā jaunattīstības valstu autoru darbos. Viņi tieši pretēji uzskata, ka darbiniekiem ir jāklūst par ielas bērnu patiesiem un godīgiem draugiem, kuru prioritāte vienmēr ir ielas bērni, nevis noteiktas darba stundas. Darbinieki tiek aicināti apzināties, ka viņu darbs ir arī viņu dzīvesveids, ka darba režīms ir jāpakārto ielas bērnu dienas kārtībai, viņu vajadzībām un interesēm.

“Izglītotājs uz ielām ir draugs, kurš nodrošina ar atbildēm, kurš rada patīkamu vidi, kurā izglītotāja un jauniešu draudzība var doties patiesības, labestības, darba un laimes meklējumos.” [6; 132]

Ielas sociālā darbinieka/pedagoga pirmais uzdevums ir izveidot uzticības pilnas attiecības ar ielas bērniem viņu ierastajā vidē. Tikai balstoties uz šo savstarpējo uzticību, var notikt viss turpmākais darbs. Ir ļoti svarīgi, lai katram ielas bērnam varētu būt kaut vai viens pieaudzis cilvēks, kuram viņš var uzticēties. Tas ir sociālā darbinieka/pedagoga pamatzdevums. Jo "cilvēks ir cilvēks tikai caur otru cilvēku". [15; 4]

Ielas sociālais darbinieks/pedagogs kā pieaugušā lomas modelis

Ja ir izveidojusies savstarpēja uzticība un respekts starp ielas bērniem un ielas sociālo darbinieku/pedagogu, darbinieks pamazām var kļūt arī par pozitīvu pieaugušā lomas modeli bērniem. Bērnos, īpaši līdz pusaudžu vecumam, ir tieksme kopēt pieaugušos, un to var izmantot, lai veicinātu pozitīvas dzīves uztveres veidošanos bērnos. Arī pusaudži nereti ietekmējas no pieaugušiem cilvēkiem, kuri ir viņu autoritātes.

Ielas sociālais darbinieks/pedagogs kā pētnieks

Ielas sociālais darbinieks/pedagogs veic ielas bērnu situācijas un viņu problēmu izpēti. Tā ir izpēte darbībā (*action research*) [5] kopā ar ielas bērniem, kuras veikšanai nepieciešamas profesionālas zināšanas un iemaņas. Šādas izpētes rezultātā tiek iegūti dati par ielas bērnu sociālajām, emocionālajām un fiziskajām vajadzībām, par viņu ģimenēm, viņu pagātni, viņu spējām un vajajām pusēm. Šādi pētījumi palīdz noteikt visatbilstošākos risinājumus un metodes darbā ar katru bērnu, kā arī piesaistīt atbilstošus speciālistus un cita veida palīdzību. Šādi pētījumi var palīdzēt arī organizēt plašākas palīdzības akcijas gan vienas kopienas, gan valsts vai pat starptautiskā mērogā.

"Izglītotājam uz ielām jābūt spējīgam ieiet horizontālajā komunikācijas līmenī, tajā pašā laikā esot pētīšanas procesā. Šādi viņš var konstruēt kopā ar ielas bērniem izglītojošas alternatīvas, kas varētu pārveidot viņu problemātiskās realitātes." [6; 134]

Ielas sociālais darbinieks kā bērnu patstāvības un autonomijas veidotājs

Ļoti svarīgs ielas sociālā darbinieka/pedagoga uzdevums ir attīstīt bērnos patstāvību un autonomiju. Viņš vispirms palīdz bērniem atklāt savus iekšējos spēkus, pozitīvās īpašības, prasmes, vēlmes, sapņus. Tādā veidā tiek celta katra bērna pašapziņa, pozitīvais pašvērtējums. Tas ir ārkārtīgi svarīgi ielas bērniem, kuru pašvērtējums dzīves apstākļu un apkārtējo cilvēku varmācības dēļ bieži vien ir ļoti zems. Darbinieks palīdz bērniem apzināties viņu pašu personību un iespējas, kas viņos ir apslēptas. Bērni sāk saprast savu dzīves situāciju, tās cēloņus, kā arī viņu nākotnes

iespējas. Ielas darbinieks veicina bērnos sapratni arī par problēmām, ar kurām viņi sastopas, kā arī veicina viņu savstarpējo dalīšanos šajās problēmās un to risināšanas iespēju meklēšanā.

Šajā procesā ielas sociālā darbinieka uzdevums ir iepazīstināt bērnus ar viņu tiesībām un pienākumiem pret sevi, citiem un sabiedrību kopumā. Darbinieks veicina bērnu patstāvību lēmumu pieņemšanā un realizēšanā, kā arī rezultātu izvērtēšanā.

Ielas sociālais darbinieks/pedagogs kā ielas bērnu piedalīšanās veicinātājs

Ielas sociālais darbinieks/pedagogs lielu uzmanību pievērš tam, lai pēc iespējas paši bērni būtu tie, kuri risina savas problēmas, nevis pieaugušie to darītu viņu vietā.

“Strādājot vairāk kopā ar bērniem nekā viņiem, nozīmē koncentrēties uz tiem darba veidiem, kad pieaugušie un bērni var atklāt lietas un mācīties kopā. Bērniem būtu jābūt iesaistītiem projekta vadīšanā, cik ātri vien iespējams, palielinot viņu piedalīšanos no izpētes stadijas līdz pat dalībai pārvaldīšanā. Ar viņiem jākonsultējas visās stadijās, bet tas arī nenozīmē, ka viņu sacītais kaut kādā ziņā ir svēts.” [8; 133]

Bērnu piedalīšanās veicināšana ir ļoti stipri saistīta ar patstāvības un autonomijas attīstīšanu. Darbiniekiem ir jārūpējas, lai ielas bērni netiktu pieradināti pie bezmaksas pakalpojumu saņemšanas, jo tas viņos veido atkarību no citu cilvēku žēlastības. Ielas darbiniekiem nav jārada bērnos maldinoša pārliecība, ka ir iespējams dzīvot uz citu cilvēku rēķina. Svarīgi ir mācīt ielas bērniem patiesu piedalīšanos jebkura projekta, aktivitātes plānošanā, veidošanā, organizēšanā, realizēšanā un izvērtēšanā. Ielas sociālajam darbiniekam vairāk ir jāieklausās tajā, ko piedāvā ielas bērni, viņu idejās un priekšlikumos, nevis vienmēr jānāk ar saviem padomiem un risinājumiem.

Ielas sociālais darbinieks/pedagogs kā sadarbības veicinātājs ielas bērnu vidū

Viens no ielas sociālā darbinieka/pedagoga uzdevumiem ir veicināt sadarbību ielas bērnu vidū. Tas palīdz ielas bērniem piedzīvot jauna veida sociālās attiecības, kas balstītas uz solidaritāti, savstarpēju cieņu, saprašanos, draudzību un palīdzību. Sadarbības rezultātā bērni var atklāt, ka, sadarbojoties citam ar citu, ir vieglāk atrast risinājumus. Bieži vien tas arī palīdz ikdienas darbā un nes lielākus ienākumus (parasti jaunattīstības valstīs, kur ielas bērni veido savus kooperatīvus).

Bez tam apvienojoties ielas bērniem arī ir lielākas izredzes pievērst sev sabiedrības uzmanību un cīnīties par savām tiesībām.

Organizējot kooperatīvus, grupas, kustības, bērniem ceļas pašapziņa, pašpalāvēība, kā arī viņi iemācās līderu prasmes. Viņiem tiek radīta mācīšanās pieredze grupā un iespēja noskaidrot savu vērtību sistēmu, salīdzinot to ar citu vienaudžu vērtībām.

Ielas sociālais darbinieks kā informācijas sniedzējs klientiem un pedagogs

Ielas darbinieks informē ielas bērnus par dažādiem iespējamajiem pakalpojumiem. Viņš veicina ielas bērnu sapratni par iespējamām briesmām uz ielas, viņu kopienā un viņu situācijā kopumā un orientē viņus uz profilaktiskiem un aizsargājošiem pasākumiem.

Jaunattīstības valstu autori bieži uzsver ielas darbinieka pedagoģisko lomu darbā ar ielas bērniem. Ar to tiek domāta gan tīri pedagoģiskā darbība, piemēram, rakstītprasmes un lasītprasmes mācīšana, pamatzināšanu došana rēķināšanā, veselības mācībā, ētikā, gan vairāk sociālpedagoģiska darbība, piemēram, savstarpējo attiecību veidošana, izpratne par attiecībām ģimenē, pašvērtējuma celšana, profesijas izvēle u.tml.

“Izglītotājs uz ielām ir tas, kas veido tādu vidi, kas ir iedrošinoša spontanitātei, kā arī atbildībai - vidi, kurā ielas bērns var parādīt savu personību un pārliecību, bagātināt savu inteliģenci, veidot savu gribu un spējas solidaritātei un pienākumam, kamēr viņš domā par nākotni un meklē savu ceļu pasaulē.” [6; 132]

Ielas sociālais darbinieks/pedagogs kā palīdzības piesaistītājs ielas bērnu ģimenēm

Autori kā Dž.Enjū, F.Dalāps, pētījums “Bērns uz ielas” u.c. uzsver, ka ielas darbiniekiem ir jāuztur arī kontakti ar ielas bērnu ģimenēm. Tas palīdz novērtēt bērnu problēmsituāciju, kā arī noteikt pareizos risinājumus. Bieži vien bērna atrašanās uz ielas ir neatrisinātas ģimenes problēmas rezultāts. Tādēļ ielas darbinieka uzdevums ir apmeklēt ģimenes, novērtēt viņu situāciju. Ja iespējams, veicināt ielas bērnu atgriešanos ģimenēs vai arī piesaistīt citus profesionāļus, kas pilnvērtīgāk varētu risināt problēmas ģimenē.

Ielas sociālais darbinieks/pedagogs kā koordinators un starpnieks

Ielas sociālais darbinieks/pedagogs bieži vien pilda starpnieka un koordinatora lomu darbā ar ielas bērniem. Viņam regulāri jāsažinās ar dažādu valstisko, nevalstisko organizāciju pārstāvjiem, kuri ir saistīti ar ielas bērnu problēmu risināšanu. Viņš vienmēr darbojas ielas bērnu labā, kontaktējoties ar dažādiem profesionāļiem, kas var palīdzēt risināt ielas

bērnu kompleksās problēmas. Viņš vai nu piesaista šos speciālistus atsevišķiem bērniem, aizvedot vai nosūtot bērnus pie atbilstošiem profesionāļiem, vai arī uzaicina speciālistus informēt un izglītēt bērnu grupu par kādu viņus interesējošu jomu (piemēram, seksualitāte, AIDS, atkarība no alkohola, narkotikām, līmes ostīšanas, pirmās palīdzības sniegšana, bērnu tiesības u.tml.). Viņš var būt kā starpnieks starp bērniem un policiju vai kā bērnu juridiskais aizstāvis tiesā, vai starpnieks attiecībās ar skolu un citām institūcijām. Citreiz viņš darbojas kā starpnieks starp bērnu un viņa ģimeni.

Ielas sociālais darbinieks/pedagogs dažreiz var būt par starpnieku arī starp dažādiem ielas bērnu grupējumiem, tomēr praktiķi iesaka no tā atturēties, jo ielas darbinieks var pazaudēt savu neitralitāti un, pats negribot, nostāties viena vai otra grupējuma pusē.

Ielas sociālais darbinieks/pedagogs kā profesionāļu komandas loceklis

Ļoti svarīgi atcerēties, ka ielas sociālais darbinieks/pedagogs nedarbojas vienatnē. Pirmkārt, visi autori gan Rietumeiropā, gan jaunattīstības valstīs iesaka ielas darbiniekiem strādāt pa pāriem. Tas dod ne tikai drošību, bet arī objektīvāku skatījumu uz situāciju. Tas dod arī emocionālu atbalstu.

Bez tam ielas darbinieki ir saistīti arī ar citiem ielas sociālajiem darbiniekiem/pedagogiem gan savā komandā, gan arī ārpus tās citās institūcijās, organizācijās. Tāpat tiek uzsvērts, ka ielas darbiniekiem ir jāuztur cieša sadarbība ar citiem profesionāļiem - sociālajiem darbiniekiem, medicīnas darbiniekiem, psihologiem, tiesnešiem, reliģiskajiem līderiem, valdības pārstāvjiem u.tml. Sadarbojoties ar sociālo palīdzības dienestu sociālajiem darbiniekiem, ielas sociālā darbinieka loma vispirms ir informēt par savu klientu sociālajām problēmām. Tās bieži vien ietver plašu spektru, iesaistot arī viņu ģimenes, attiecības ar skolu, policiju u.tml. Līdz ar to katrā atsevišķā gadījumā ir skaidri jānosaka katra darbinieka darbības robežas. Laba darba koordinācija ir svarīga, lai nepārkāļtos sociālās palīdzības dienesta darbinieku un ielas darbinieku atbildības un darbības sfēras.

Ir atšķirīgi uzskati par to, vai ielas sociālajam darbiniekam/pedagogam vajadzētu sadarboties ar policiju. Tas ļoti atkarīgs no katras valsts iekšējās situācijas. Dažās valstīs policijas darbinieki ir ļoti pretimnākoši, lai palīdzētu ielas bērniem, izprotot viņu sarežģīto dzīves situāciju. Tādos gadījumos šī sadarbība var būt ļoti vērtīga un palīdzīga klientiem. Tomēr pārsvarā autori uzskata, ka ielas darbiniekiem būtu jāievēro zināma distance sadarbībā ar policiju, jo pārāk ciešas attiecības var

mazināt ielas bērnu uzticību. Tiek uzsvērts, ka sadarbība varētu palikt arī tikai abpusēja respekta līmenī.

Ielas sociālais darbinieks/pedagogs kā sabiedrības informētājs ar ielas bērniem saistītos jautājumos

Ielas sociālajam darbiniekam/pedagogam jārūpējas, lai sabiedrība pastāvīgi tiktu informēta par ielas bērnu problēmām, viņu situāciju un tiem palīdzības veidiem, kas var atrisināt viņu problēmas. Tas nozīmē, ka darbiniekiem ir jāsadarbojas ar masu medijiem, ar kuru palīdzību jāizplata informācija gan par ielas bērnu situāciju un vajadzībām, gan arī par savu darbu. Informēšanas mērķis ir izmainīt sabiedrības negatīvo vai vienaldzīgo, vai bezpalīdzīgo attieksmi pret ielas bērniem, palīdzēt saprast ielas bērnu situāciju, veidot pozitīvu un ieinteresētu attieksmi, ka arī vēlmi piedalīties šīs problēmas risināšanā.

Informēšana nozīmē arī propagandēt ielas bērnu aizsardzību ar izglītojošu semināru palīdzību dažādiem profesionāļiem (policistiem, mediķiem, tiesnešiem u.c.) un citiem kopienas varas pārstāvjiem.

Sava darba novērtēšana

Ielas sociālā darbinieka/pedagoga darba neatņemama sastāvdaļa ir darba procesa un rezultātu novērtēšana. Tas arī nozīmē sistemātiski organizēt un plānot savu darbu. Tā ir regulāra pārskatu rakstīšana par ikdienas pieredzi darbā ar ielas bērniem, izmantojot dažādus faktu dokumentācijas veidus.

6.3. Ielas sociālā darbinieka/pedagoga īpašības, prasmes un zināšanas

“Tam, kas nodarbojas ar ielas bērniem, ir jābūt skolotāja, sociālā darbinieka, psihologa un vecāka īpašībām.” [6; 93]

Apkopojot daudzu autoru (Dž.Enjū, F.Dalāps, A.Svifts, projekts “Bērns uz ielas” u.c.) dotās ielas sociālajam darbiniekam/pedagogam nepieciešamās īpašības un prasmes, izdalījām šādas:

- komunikabilitāte;
- spēja darboties komandā;
- spēja atsacīties no savas personiskās vērtību sistēmas un pieņemt bērnus tādus, kādi viņi ir, bez nosodījuma un kritikas;
- īpašas empātijas spējas, lai izprastu bērnu uzvedības dziļākos iemeslus un cēloņus;
- pedagoga dotības;
- iejūtīga un pretimnākoša attieksme;
- nebaidīšanās no ielas bērniem;

- ticība ielas bērnu spējām mainīties;
- prasme darboties ar bērniem kā sev līdzvērtīgiem cilvēkiem, nemēģinot uzkundzēties viņiem;
- elastīgs un radošs savās darba metodēs;
- prasme strādāt grupā un ar grupu;
- nedrīkst gaidīt "atmaksu" attiecībā ar bērniem;
- nav svarīgi, vai ielas pedagogs pats ir bijis vai nav bijis ielas bērns;
- respekts pret tiesībām uz dzīvi visās tās dimensijās;
- sapratne par saviem ierobežojumiem, kā arī riskiem un izaicinājumiem uz ielām un sabiedrībā;
- inteliģence, patiesa ieinteresētība marginalizētā jaunatnē, kreativitāte un vēlme mācīties.

Zināšanas

Ielas sociālajam darbiniekam/pedagogam ir jābūt profesionālām sociālā darba zināšanām. Īpaši svarīgas ir zināšanas šādās jomās:

- uzvedības analīzes instrumenti - uzvedības cēloņi, faktori, kas to ietekmē;
- zināšanas bērnu un pusaudžu attīstības psiholoģijā;
- metodes, kā strādāt ar bērnu vecākiem;
- metodes, kā strādāt ar kopienām un grupējumiem; darbiniekiem jābūt pazīstamiem ar pārmaiņu procesu gan teorētiski, gan praktiski; svarīgi ir studēt kopienas/grupējuma pagātņi un kultūru, viņu reliģiju un uzskatus;
- metodes, kā strādāt ar varas iestādēm, kā apvienot dažādus varas pārstāvjus kopīgai darbībai, lai ieguvēji būtu ielas bērni;
- mācību materiālu sagatavošana, praktisku aktivitāšu organizēšana;
- grupu dinamikas likumi;
- zināšanas par jauniešu kultūru;
- darbs multidisciplinārā komandā.

Lai ielas sociālā darbinieka darbība būtu profesionāli kvalitatīva un adekvāta tās mērķim un uzdevumiem, lai darbinieki justos droši un nepārgurtu, nepieciešama laba supervīzija un atbalsta sistēma.

Literatūras saraksts:

1. Bērns uz ielas / Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskolas "Attīstība" un Kriminoloģisko pētījumu centra projekts. - Rīga, 1997. - 64 lpp.
2. CAF Consultants Report on Street Children in Central Europe for King Baudouin Foundation, Charities Aid Foundation, London, UK, 1997. (*kserokopija*)
3. Children at Risk. First-Draft Summary of Research Findings from Manila. - The Advisory Board Foundation, 1996. - 87 p.
4. *Dallape F.* An Experience with Street Children. - Nairobi: Man Graphics Ltd., 1988.
5. Drafting an Action Research Curriculum for Street Educators. Workshop Report. -Amsterdam: InDRA, 1995. - 215 p.
6. Education in the Streets. Street Educators Workshop 22,23 and 24 June 1987, Guatemala City. - UK: Childhope, 1987.
7. Education on the Streets. Proceedings of the Regional Workshop/Group Meeting on the Training of Street Educators, April 26-30, Manila, Philippines. - Childhope Asia in cooperation with UNICEF New York, 1994. - 76 p.
8. *Enew J.* Street Children and Working Children. A Guide to Planning. - London: Save the Children, 1994. - 184 p.
9. *Green J.* It's No Game. Responding to the Needs of Young Women at Risk or Involved in Prostitution. - Leicester: National Youth Agency, 1992.
10. *Lea K.* Cassell Careers Encyclopaedia. -London: Cassell, 1977. - pp. 381-382.
11. *Lukašinska I.* Bērns uz ielas - ko darīt? // Dzīves jautājumi IV. -Rīga: SDSPA "Attīstība", 1999. - 104.-114.lpp.
12. Non-Formal Basic Education Among Street Children: A Manual for Street Educators. -Philippines: Childhope Asia, 1996.
13. Occupations 1999. - Surrey: Careers and Occupational Information Centre, 1998. - pp. 323-325.
14. *Peins M.* Mūsdienu sociālā darba teorijas. - Rīga: SDSPA "Attīstība". - 167 lpp.
15. Street Child Africa Report on the Latvian Training Programme, Riga: 9-12 June 1999 for Childhope UK, London, UK, 1999. - 18 p.
16. *Swift A.* Children for Social Change: Education for Citizenship of Street and Working Children in Brazil. - Nottingham: Educational Heretics Press, 1997. - 194 p.

17. The Situation of Street Children in Ten Cities. - Manila: Department of Social Welfare and Development (DSWD), National Council of Social Development Foundation of the Philippines, Inc. (NCSD), United Nations Children's Fund (UNICEF), 1988. - 40 p.
18. The Street Children of Asia: a Profile. - Philippines: Childhope Asia. - 30 p.
19. Alternative Education and Protection on the Streets // Street Voices, Vol. 4, January-June. -1990.

Institūciju sadarbība – nozīmīgs resurss ielas bērnu problēmas risināšanā

Viens no nopietnākajiem šķēršļiem sekmīgas bērnu tiesību aizsardzības (t.sk. “ielas bērnu”) nodrošināšanā ir sadarbības un koordinācijas trūkums starp dažādādām institūcijām. Ir patiesi liels dažādu institūciju skaits, kas darbojas bērnu tiesību aizsardzības jomā, bet jautājums ir – kā koordinēt un padarīt to darbu cik vien iespējams efektīvu. Jāatzīst, ka problēma nav tikai jaunu sadarbības formu veidošanā un sadarbības paplašināšanā. Bieži netiek realizēta arī tā sadarbība, kas daudzām institūcijām ir uzlikta par pienākumu saskaņā ar konkrētiem normatīvajiem aktiem.

Ir vairāki nozīmīgi faktori, kāpēc sadarbība starp institūcijām ir tik svarīga, kāpēc pie tās jāstrādā un tā jāuzlabo:

- Pirmkārt, lai nodrošinātu bērnam vispiemērotāko un nepieciešamāko pakalpojumu saņemšanu.
- Otrkārt, lai iespējami ātrāk, efektīvāk un ar mazākiem izdevumiem atrisinātu problēmsituācijas, lai izmantotu visus pieejamos resursus.
- Treškārt, lai novērstu institūciju funkciju dublēšanos.
- Ceturtkārt, lai izvairītos no situācijām, kad tiek pieņemti lēmumi, kas ir pretrunā ar bērna interesēm.

Ielas bērnu problēmas risināšanā iesaistītās institūcijas Rīgas pilsētā

Ņemot vērā, ka ielas bērnu problēma ir lielo pilsētu problēma (urbanizācijas sekas), lietderīgi aplūkot situāciju Rīgā. Šeit koncentrējas vislielākais ielas bērnu skaits, arī vislielākais institūciju skaits, kas nodarbojas ar bērnu tiesību aizsardzību.

Lai veidotu vienotu bērnu tiesību aizsardzības struktūru Rīgā, veicinātu bērnu tiesību ievērošanu atbilstoši starptautiskajām tiesību normām, Latvijas Republikas Satversmei, Latvijas Republikas likumiem, LR Ministru kabineta noteikumiem un citiem tiesību normatīvajiem aktiem, Rīgas dome 1996.gada 16.aprīlī izveidoja Rīgas Bērnu tiesību aizsardzības centru (RBTAC). Centrs ir Rīgas domes priekšsēdētāja pakļautībā esoša pašvaldības iestāde, kas savas kompetences ietvaros

kontrolē, koordinē, īsteno un realizē bērnu tiesību nodrošinājumu attiecīgajā teritorijā.

Centrs cieši sadarbojas ar Rīgas bāriņtiesu, sociālajiem dienestiem, valsts un municipālo policiju, Izglītības un Labklājības ministrijas institūcijām, kā arī ar vairākām sabiedriskām organizācijām.

RBTAC struktūrā darbojas "Uzticības tālrūnis" bērniem un pusaudžiem. Tālrūnis darbojas visu diennakti bez pārtraukumiem un sniedz konsultācijas bērniem, kas nokļuvuši smagās situācijās. Katrs individuāls gadījums tiek īpaši izvērtēts, un tiek ievērota pilnīga konfidencialitāte.

Saskaņā ar Rīgas domes 06.10.1998. lēmuma Nr. 6453 "Par izmaiņām Rīgas bērnu tiesību aizsardzības struktūrā" 9.punktu katrā Rīgas priekšpilsētā (rajonā) darbojas Bērnu tiesību aizsardzības komisijas, kuru galvenais uzdevums un darbības mērķis ir bērnu tiesību aizsardzības sistēmas sakārtošana un attīstīšanas sekmēšana Rīgas priekšpilsētā (rajonā). Komisiju sastāvā ir:

- bērnu tiesību aizsardzības inspektors,
- sociālās palīdzības dienesta pārstāvis,
- skolu valdes nodaļas pārstāvis,
- bāriņtiesas pārstāvis,
- valsts un pašvaldību policijas pārstāvji,
- skolu valdes nodaļas ārsts,
- dzīvokļu nodaļas pārstāvis.

Lai gan Bērnu tiesību aizsardzības komisiju darbu vada un koordinē RBTAC iecelts bērnu tiesību aizsardzības komisijas vadītājs, analizējot institūciju funkcijas un sadarbību, Bērnu tiesību aizsardzības komisiju var aplūkot kā atsevišķu institūciju, ņemot vērā to lielo lomu bērnu tiesību aizsardzības nodrošināšanā t.sk. problēmas "ielas bērni" risināšanā Rīgas pašvaldībā.

Katrā Rīgas priekšpilsētā (rajonā) kopš 1996.gada 30.janvāra darbojas Nepilngadīgo lietu administratīvās komisijas. Komisijas galvenais uzdevums ir izskatīt nepilngadīgo izdarītos administratīvos pārkāpumus. Administratīvās un Bērnu tiesību aizsardzības komisijas sastāvs parasti sakrīt. Administratīvajās komisijās piedalās: Rīgas bāriņtiesas pārstāvis, Rīgas pilsētas Galvenās policijas pārvaldes kārtības policijas Nepilngadīgo lietu inspekcijas pārstāvis, Rīgas pašvaldības policijas Sociālo lietu inspekcijas pārstāvis, Rīgas pilsētas skolu valdes pārstāvis, Rīgas Bērnu tiesību aizsardzības centra pārstāvis, kā arī sociālās palīdzības dienesta speciālists darbam ar ģimeni un bērniem.

1997.gada 14.janvārī izveidota Rīgas bāriņtiesa. Tās uzdevums ir noskaidrot ģimenes, kurās bērna attīstība un audzināšana nav pietiekami nodrošināta, un lemt par nepieciešamās palīdzības sniegšanu šīm ģimenēm. Bāriņtiesa ir aizbildnības iestāde, kas nodrošina bērna personisko un mantisko tiesību aizsardzību.

1999.gada janvārī, reorganizējot RD Sociālās palīdzības koordinācijas centru, tika izveidots Labklājības departaments, kura ietvaros darbojas Sociālās palīdzības pārvaldes Bērnu un ģimeņu aprūpes nodaļa. Šī nodaļa strādā divos virzienos:

- 1) attīsta sociālos pakalpojumus ģimenēm ar bērniem, koordinējot un metodiski vadot Rīgas domes priekšpilsētu (rajonu) sociālās palīdzības dienestu darbu šai jomā,
- 2) pilnveido, pārrauga un metodiski vada sociālās aprūpes un audzināšanas iestāžu (bērnu namu – patversmju) darbu.

Nodaļas galvenais uzdevums bija izveidot vienotu darbu ar ģimenēm modeli Rīgas sociālās palīdzības dienestos (SPD). Tāpēc, pamatojoties uz Latvijas Republikas Labklājības ministrijas Sociālās palīdzības departamenta vēstuli 16.07.1999. Nr. 16/18 – 648 “Par ieteikumiem sociālās palīdzības dienestu darba organizācijā”, kas iesaka prioritāri veidot SPD struktūrvienību – ģimeņu atbalsta nodaļu, sadarbībā ar SPD darbiniekiem tika izstrādāts SPD Atbalsta nodaļas ģimenēm ar bērniem parauglikums. 1999.gada 5.oktobrī Labklājības departaments izdeva rīkojumu nr. 63-v “Par Rīgas domes rajona (priekšpilsētas) Sociālās palīdzības dienesta Atbalsta nodaļas ģimenēm ar bērniem parauglikumu”, saskaņā ar kuru Rīgas priekšpilsētu (rajonu) SPD vadītājiem tika uzdots līdz 2000.gada 1.janvārim izveidot Atbalsta nodaļas ģimenēm ar bērniem.

Tādējādi Atbalsta nodaļas ģimenēm ar bērniem ir Rīgas domes rajona (priekšpilsētas) SPD struktūrvienība, kas sniedz sociālo atbalstu un palīdzību ģimenēm ar bērniem un jauniešiem, kurām ir sociālas un psiholoģiskas problēmas, kuras saviem spēkiem nespēj pārvarēt īpašas dzīves grūtības un nesaņem pietiekamu palīdzību. Nodaļu klienti ir: ģimenes ar bērniem, trūcīgās ģimenes ar bērniem, ģimenes, kurās bērni neapmeklē skolu, nepilngadīgie likumpārkāpēji un viņu ģimenes, ģimenes, kurās bērni nesaņem pietiekamu aprūpi, bērni, kas kļaiņo, ubago vai veic citas darbības, kas var novest pie noziedzīgas rīcības, ģimenes ar atkarības problēmām, ģimenes ar vardarbības pazīmēm u.c.

Atbalsta nodaļas ģimenēm ar bērniem palīdzību un atbalstu sniedz, ja klients pats lūdz palīdzību un vēlas sadarboties ar nodaļas speciālistiem

problēmas risināšanai vai ja nodaļa ir saņēmusi sociālās palīdzības dienesta, policijas, bāriņtiesas, bērnu tiesību aizsardzības centra u.c. institūciju darbinieku vai citu personu ziņojumu par iejaukšanās nepieciešamību.

Atbalsta nodaļas ģimenēm ar bērniem strādā ciešā sadarbībā ar pārējiem sociālās palīdzības dienestu speciālistiem, nepieciešamības gadījumā palīdzot nodrošināt pašvaldību sociālo pabalstu piešķiršanu bērniem un ģimenēm. Atbalsta nodaļas ģimenēm ar bērniem veido savu datu bāzi, iekārto bērnu profilakses lietas un ģimenes vēsturi.

2000.gadā Rīgas pašvaldībā darbojas 6 bērnu nami – patversmes. Patversmju galvenais uzdevums ir nodrošināt bērnu ar pajumti, atbilstošiem sadzīves apstākļiem, izglītību, sociālo un psiholoģisko rehabilitāciju, kā arī veicināt bērna atgriešanos ģimenē, ja tas nav iespējams – nodot bērnu audžuģimenei, nodot aizbildnībā vai adopcijā.

Ar 1999.gada 1.jūliju Rīgas Vidzemes priekšpilsētā tika atvērta krīzes centrs ielas bērniem RSRAC “Marsa gatve”, kas tapa kopējā projektā ar Latvijas Bērnu fondu. Krīzes centrā ir 20 uzturēšanās vietas ielas bērniem vecumā no 7 līdz 15 gadiem. Krīzes centra mērķis ir nodrošināt ielas bērniem nepieciešamo psiholoģisko, sociālo, medicīnisko palīdzību un tiesību aizsardzību. Strādāt ar bērnu ģimenes locekļiem, kā arī citām personām, ar kurām bērniem ikdienā ir saskarsme, lai palīdzētu pārvarēt problēmas un bērns varētu ar pēc iespējas mazāku psiholoģisku traumu integrēties sabiedrībā.

Kopš 1999.gada Rīgā darbojas krīzes centrs “Skalbes”, kur bērni un ģimenes var saņemt psihologa atbalstu un konsultācijas.

Nozīmīga loma problēmas “ielas bērni” risināšanā ir Rīgas pašvaldības policijai, kurā līdz ar 2000.gada 1.februāri notikušas ievērojamas strukturālas izmaiņas. No 1995.gada līdz 2000.gada sākumam Rīgas pašvaldības policijā ar nepilngadīgajiem bērniem strādāja Jaunatnes lietu inspekcija, bet no 2000.gada 1.februāra tika izveidota Sociālo lietu inspekcija, kuras darbība ir plašāka un aptver visas sociālās grupas. Sociālo lietu inspekcija ir Administratīvās uzraudzības dienesta struktūrvienība, kuras darbinieki veic preventīvo darbu ar sociālā riska grupas bērniem, vecākiem, kuri nepilda savus vecāku pienākumus. Sociālo lietu inspekcijas darbinieki veido datu bāzi par nepilngadīgajiem bērniem, kuri neapmeklē skolu, klaiņo, lieto alkoholu, narkotikas, ubago, apdraud sabiedrisko kārtību. Policijas darbinieki strādā multidisciplinārās komandas ietvaros, lai veicinātu šo bērnu sociālo integrāciju, rīko regulārus reidus bērnu pulcēšanās vietās.

Diemžēl realitātē policijas darbs ar ielu bērniem nav tik rezultatīvs, kā tas izskatās, iepazīstoties ar Sociālo lietu inspekcijas kompetenci. Policija reidu laikā aiztur klaiņojošos, ubagojošos, pārkāpumus izdarījušos bērnus. Lielākā daļa aizturēto bērnu tiek nogādāti Rīgas Galvenās policijas pārvaldes Bez uzraudzības atstāto nepilngadīgo profilakses centrā. Šeit bērnu drīkst turēt ne ilgāk par diviem mēnešiem. Gadījumos, kad bērniem ir normāli ģimenes apstākļi, viņus nogādā atpakaļ ģimenē. Ja ģimenes apstākļi nav bērnam piemēroti, un tā tas ir vairumā gadījumu, aizturēto nosūta uz sava rajona bērnu patversmi. Patversme nodrošina bērnam uzturu, dzīvesvietu un iespēju apmeklēt skolu. Ja bērns pats to vēlas. Lielākā daļa tomēr nevēlas un pēc dažām dienām no patversmes aizbēg. Aizbēg atpakaļ uz mājām vai, pareizāk sakot, uz ielas. Un viss sākas no jauna – iela, policija, divi mēneši profilakses centrā, dažas dienas patversmē un atkal iela.

Valsts policijas galvenais uzdevums saistīts ar krimināla rakstura likuma pārkāpumu izskatīšanu. Līdzīgi pašvaldības policijai valsts policija organizē reidus nepilngadīgo pulcēšanās vietās, nogādā policijas iestādē nepilngadīgos, kuri izdarījuši administratīvo pārkāpumu, atrodas sabiedriskā vietā reibuma stāvoklī, ubago, nakts laikā atrodas sabiedriskā vietā bez vecāku uzraudzības, apmaldījušies vai pamesti, vai atrodas apstākļos, kas var kaitēt bērna attīstībai, patvaļīgi aizgājuši no ģimenes vai bērnu aprūpes iestādes, ir ar nepārprotamiem psihiskiem traucējumiem un rada briesmas sev un apkārtējiem. Valsts policija veido savu datu bāzi par uzskaitē ņemtajiem nepilngadīgajiem.

Kā jau iepriekš minēts, iestāde, kurā visbiežāk nonāk policijas aizturētie ielu bērni, ir Galvenās policijas pārvaldes Bez uzraudzības atstāto nepilngadīgo profilakses centrs. Tā ir Iekšlietu ministrijas pakļautības iestāde, kuras uzdevums ir veikt profilaktisku un audzinošu darbu ar bērniem, kuri ievietoti centrā. Centrs ir slēgta tipa iestāde, bērni šeit var uzturēties līdz 60 dienām.

Institūcija, kas nodrošina bērnu tiesības izglītības jomā un organizē izglītojošu darbu mācību iestādēs par bērnu tiesību aizsardzību, kā arī piedalās skolas vecuma bērnu uzskaites veikšanā ir Rīgas pilsētas skolu valde. Skolu valdes ietvaros darbojas bērnu tiesību aizsardzības speciālisti, kuri veic atklāšanas un sociāli pedagoģisko darbu ar ģimenēm, kuru bērni neregulāri apmeklē vai neapmeklē pamatskolu, un ar hroniski nesekmīgiem skolēniem, kā arī citas darbības, lai nodrošinātu bērnu tiesību aizsardzību.

Kā viens no nozīmīgiem resursiem ielas bērnu problēmas risināšanā jāmin nevalstiskās un starptautiskās organizācijas. Šobrīd Rīgā darbojas

vairākas starptautiskas organizācijas, kas iesaistījušās ielu bērnu problēmas risināšanā: *UNICEF* Latvijas Nacionālā komiteja, *UNDP*, *Christian Children's Fund*, Karalienes Julianas fonds (*Queen Juliana Foundation*), "Redda Barna" (Zviedrija), "Lion's Club" (Dānija), "Open Society", "Cerība bērniem" (*Hope for Children*) un citas. Šo organizāciju ieguldījums problēmas "ielas bērni" risināšanā pārsvarā gadījumu saistīts ar finansiālu atbalstu, izpētes darba veikšanu, kā arī vietējās un starptautiskās sabiedrības uzmanības pievēršanu ielas bērnu problēmai Latvijā. Svarīgi ir veicināt un atbalstīt starptautisko organizāciju līdzdalību ielas bērnu problēmas risināšanā, nodrošināt tās ar objektīvu informāciju, veicināt sadarbību ar NVO, kā arī valsts institūciju sadarbību ar šīm organizācijām.

NVO katalogā ir minētas vairāk nekā 30 organizāciju, kuru mērķis ir bērnu un ģimenes aizsardzība, bet Rīgā aktīvi ielas bērnu problēmu risināšanā ir iesaistījušās aptuveni 20 nevalstisko organizāciju. Visplašāk izplatītie Rīgas nevalstisko organizāciju darbības veidi ielas bērnu problēmas risināšanā ir:

- 1) dienas centru un diennakts patversmju izveidošana (piem., Diakonijas centra "Dienas centrs ielu bērniem", NVO "Cerība bērniem" (*Hope for children*) dod pajumti 24 ielas bērniem, "Pestīšanas armijas" patversmē uzturas 30 bērni, NVO bāreņu aprūpes centrs "Kopā ar mums" pajumti dod 8 jauniešiem un pusaudžiem, Latvijas pareizticīgo baznīcas sv. Nikolaja Rīgas kristīgā bērnu patversme u.c.);
- 2) bērnu brīvā laika organizēšana, rīkojot nometnes, sporta klubus, kafejnīcas, pulciņus (piem., "Latvijas jaunatnes kustība par dzīvi brīvu no alkohola un narkotikām", "Baltais zvirbulis" u.c.);
- 3) bērnu tiesību aizsardzības speciālistu un skolotāju izglītošana (piem. "Centrs pret vardarbību bērna un ģimenes atbalstam", "Latvijas bērnu kultūras atbalsta fonds", "Sociālās izglītošanas atbalsta fonds" u.c.).

Galvenie šķēršļi, kas traucē institūciju efektīvai sadarbībai

Intervijās ar dažādiem Rīgas pašvaldības bērnu tiesību aizsardzībā iesaistīto institūciju vadītājiem un speciālistiem (Valsts bērnu tiesību aizsardzības centrā, Rīgas bērnu tiesību aizsardzības centrā, Rīgas domes Labklājības departamentā, Rīgas bāriņtiesā, Pašvaldības policijas Sociālo lietu inspekcijā, krīzes centrā ielas bērniem "Marsa gatve", Kurzemes

rajona Sociālās palīdzības dienesta Atbalsta nodaļā ģimenēm un bērniem, NVO Diakonijas centra dienas centrā ielas bērniem) iegūtie dati palīdzēja noskaidrot, kas ir galvenie šķēršļi, kas traucē bērnu tiesību aizsardzībā, t.sk. ielu bērnu problēmas risināšanā, iesaistīto institūciju efektīvai sadarbībai. Var izdalīt šādus faktorus:

- Sadarbības institūciju funkciju nepārzināšana, kā arī dažāda izpratne par citu institūciju funkcijām, rezultātā tiek gaidīta atšķirīga darbība. (Ja nav skaidrības, ar ko nodarbojas viena vai otra institūcija, vai nu šīs institūcijas sniegtie pakalpojumi netiek izmantoti, vai arī tiek uzskatīts, ka šī institūcija neveic savas funkcijas, jo, iespējams, tai piedēvētas tādas funkcijas, kas nav tās kompetencē.)
- Speciālistu atšķirīga izpratne un viedokļi par konkrētu jautājumu risināšanu.
- Likumu un normatīvo aktu nezināšana, atšķirīga interpretēšana.
- Profesionalitātes trūkums, t.sk. speciālistu neskaidrība par saviem konkrētajiem darba uzdevumiem un organizācijas mērķiem kopumā.
- Dažkārt, pieņemot lēmumus, kas skar bērna intereses, netiek ievērots citu institūciju profesionāļu viedoklis.
- Bieži personiskām attiecībām ir izšķiroša loma sadarbībā – tās var gan veicināt, gan traucēt sadarbību.
- Katra institūcija veido savu datu bāzi par tās redzeslokā nonākušiem bērniem. Tās nav pieejamas citām institūcijām, kas strādā bērnu tiesību aizsardzībā. Vienlaicīgi speciālisti atzīst, ka vienotas datu bāzes veidošanai nopietns šķērslis varētu būt konfidencialitāte.
- Neuzticēšanās starp speciālistiem, profesionālās ētikas normu neievērošana, īpaši konfidencialitātes pārkāpšana, tiek atzīti par biežiem traucēkļiem labas sadarbības veidošanā.
- Vienotas terminoloģijas trūkums. Tiek lietoti ļoti daudz dažādu terminu, kad runā par bērniem – bērni, kas neapmeklē skolu, bērni, kas klaiņo, ubago, bērni, kas lieto alkoholiskos dzērienus, ielas bērni, riska grupas bērni, novārtā pamesti bērni utt. Neskaidrības terminoloģijā rada divas nopietnas problēmas – pirmkārt, nav statistikas par ielu bērnu skaitu, jo nav skaidru kritēriju, kuru bērnu tad pieskaitīs šai bērnu grupai, otrkārt, bieži arī starp profesionāļiem nav īstas skaidrības, par kuru bērnu grupu ir runa.
- Birokratizācija, kas, piemēram, bieži kavē informācijas apmaiņu starp valsts un pašvaldības līmeņa organizācijām. Lai saņemtu

informāciju, jāiesniedz oficiāls pieprasījums, tāpēc institūcijas tērē daudz laika un enerģijas informācijas iegūšanai. Šis process būtu vienkāršojams.

- Sadarbības veicināšanai starp pašvaldības iestādēm netiek izmantota līgumu slēgšana. Šāda pieeja līdz šim tiek izmantota tikai sadarbībā ar nevalstiskajām organizācijām. Tomēr ar līgumu palīdzību ir iespējams skaidri noteikt institūciju kompetences robežas, kas ne vienmēr ir pietiekoši skaidri noteiktas institūciju nolikumos. Līgumi veicina izpratnes veidošanos starp institūcijām, rada stabilu sadarbības pamatu.
- Sadarbību ar NVO, kas šobrīd ir izveidojušās par spēcīgu resursu ielas bērnu problēmu risināšanā, kavē pašvaldības iestāžu neuzticēšanās šīm organizācijām (jāatzīmē, ka atsevišķos gadījumos neuzticēšanās ir abpusēja).
- Nepietiekoša informācijas apmaiņa starp organizācijām nav izveidoti mehānismi, lai nodrošinātu pastāvīgu informācijas apriti starp valsti, pašvaldībām, NVO.
- Institūcijas kā savus sadarbības partnerus praktiski nenosauc kultūras, atpūtas un sporta iestādes. Tas liecina, ka trūkst saiknes starp šiem speciālistiem, kuri spēlē lielu lomu ielas bērnu problēmas prevencijā.

Visi iepriekš minētie, kā arī citi faktori, kas traucē efektīvai institūciju sadarbībai, veido situācijas, kad:

- tiek pieņemti lēmumi, kas ir pretrunā ar bērna interesēm,
- notiek institūciju funkciju dublēšanās, kas rada situāciju, kad ar vienu un to pašu bērnu neatkarīgi uzsāk darbu dažādas institūcijas,
- palīdzības sniegšanā ielu bērniem bieži tiek iesaistīti ierobežoti resursi – netiek izmantotas dažādu institūciju un speciālistu iespējas problēmas risināšanā – rezultātā pieņemtie lēmumi ne vienmēr ir bērna interesēs,
- institūcijas tērē daudz laika un enerģijas informācijas iegūšanai,
- pašvaldības pakalpojumu veidošanai un attīstībai pietrūkst plānošanas, plānošanā netiek iesaistītas NVO,
- starp institūcijām izveidojas konfliktsituācijas, bet risinājumi netiek meklēti,
- institūcijas neizmanto komandas darba iespēju piedāvāto potenciālu, jo trūkst zināšanu par komandas darba organizēšanu,

- netiek veidoti kopīgi darba plāni un starpinstitūciju programmas, lai uzlabotu darbu, rezultātā no sadarbības loka izkrīt virkne bērnu tiesību aizsardzības nodrošināšanai svarīgu institūciju,
- trūkst informācijas par institūciju aktivitātēm bērnu tiesību aizsardzības jomā.

Ieteicamie pasākumi sadarbības uzlabošanai

Lai veidotu uz savstarpēju sadarbību balstītu bērnu tiesību aizsardzības sistēmu un nodrošinātu racionālu un efektīvu palīdzības sniegšanu bērniem t.sk. ielas bērniem, un veidotu preventīvas uz nākotni orientētas programmas, ir nepieciešams veikt virkni organizatorisku un izglītojošu pasākumu, gan pašvaldības, gan valsts, gan nevalstiskā sektora līmenī. Esmu identificējis darbības virzienus, kuros būtu jāveic pasākumi, lai izveidotu ciešu un efektīvu sadarbību starp institūcijām.

1. Valsts un pašvaldības līmenī jābūt spēcīgām un pilnvarotām koordinējošām un kontrolējošām institūcijām.

- Jānosaka viena centrālā izpildvaras institūcija, kurai būtu noteiktas plašas pilnvaras un atbildība bērnu tiesību aizsardzībā. Jāpanāk, lai šī institūcija reāli veiktu visas tai deleģētās funkcijas.
- Jānodrošina, lai Rīgas pašvaldībā darbojas viena atbildīgā bērnu tiesību aizsardzības institūcija, kas stingri veic savas funkcijas un sadarbojas ar centrālās izpildvaras institūciju.

2. Jāveic pakalpojumu orientācijas maiņa, pārliekot uzsvāru uz preventīvo pasākumu nodrošināšanu.

- Jāveido preventīvās programmas darbam ar bērniem un jauniešiem, kas ir galvenais resurss ielas bērnu skaita samazināšanai nākotnē:
 - iesaistot ar bērnu tiesību nodrošināšanu saistītos nepieciešamos pasākumus dažādu nozaru darbības plānos,
 - nodrošinot profesionālu sociālo pedagogu un psihologu darbību visās skolās,
 - iesaistot radošo profesiju pārstāvjus un brīvā laika organizēšanas institūciju speciālistus (kultūra, sports u.c.) bērnu un jauniešu brīvā laika pavadīšanas iespēju pilnveidošanā,
 - sadarbībā ar arhitektūras, sporta un citām institūcijām veidojot labvēlīgu un bērniem "draudzīgu" pilsētvidi,
 - efektīvi izmantojot televīzijas iespējas gan veidojot bērnu programmas, gan izglītojošas programmas pieaugušajiem,

- izglītojot un iesaistot uzņēmējus bērniem un jaunatnei atbilstošas vides un pakalpojumu veidošanā, t.sk. ģimenes stabilitātes veicināšanā,
- paaugstinot sabiedrības apziņu par bērnu problēmām.

3. Jānodrošināšana efektīva starpinstitūciju informācijas apmaiņa.

- Informācijas apmaiņa saistās ar ciešu sadarbību starp dažādām institūcijām, kas atbild par bērnu aizsardzību. Saskaņā ar dažādu institūciju nolikumiem un darba instrukcijām darbinieki sev nepieciešamo informāciju var pieprasīt ar savu institūciju palīdzību, nepieciešams atbrīvoties no liekām formalitātēm informācijas pieprasīšanā un saņemšanā.
- Informācijai, kas nav konfidenciāla, jābūt pieejamai operatīvi un jebkurā laikā.
- Jāplāno darbs pie kopīgas datu bāzes par riska grupas bērniem un bērnu tiesību aizsardzības institūcijām.
- Jāizveido interneta mājas lapas un jānodrošina regulāra to atjaunošana ikvienā bērnu tiesību aizsardzības institūcijā.

4. Jāpaaugstina speciālistu kompetence un profesionalitāte.

- Nepieciešams izstrādāt kritērijus bērnu tiesību aizsardzības speciālistu atestācijai.
- Jānodrošina regulāra speciālistu tālākizglītība un kvalifikācijas celšana.

5. Jāpānāk, lai katrs institūcijas darbinieks pārzinātu likumdošanu un savas institūcijas politiku.

- Katram bērnu tiesību aizsardzības sistēmas darbiniekam jāzina likumdošana.
- Darbā jābalstās ne tikai uz savām darba instrukcijām, bet savas darbības pamatā jāliek uz Bērnu tiesību aizsardzības likums.
- Darbiniekiem jāzina savas institūcijas politika un procedūras, kas saistās ar informācijas paušanu, un iekšējās procedūras. Vadītājiem jānodrošina savu darbinieku kompetence šai jomā.

6. Speciālistiem jāpārzina sadarbības institūciju funkcijas.

Institūcijas vadībai jārūpējas, lai darbinieki pārzinātu bērnu tiesību aizsardzībā iesaistīto institūciju funkcijas, jāorganizē regulāras informatīvas tikšanās, lai skaidrotu savas un izprastu citu institūciju lomu un funkcijas. Jāseko izmaiņām institūciju darbībā.

7. Jāpaaugstina speciālistu konfliktu risināšanas prasmes un jāapmāca starpinstitucionālā sadarbībā.

- Lai veiksmīgi atrisinātu starpinstitūciju konfliktu vai neskaidros jautājumus speciālistiem jāmacās:

- 1) precīzi formulēt problēmu,
- 2) noteikt institūciju mērķi un intereses attiecībā uz šo problēmu,
- 3) izstrādāt praktiskas darbības variantus, kas varētu palīdzēt problēmas risināšanā,
- 4) rast vienošanos par vienu izvēlēto variantu,
- 5) ja nevar vienoties, meklēt jaunas alternatīvas,
- 6) vienoties par rezultātu un tā īstenošanu.

Ja problemātisko jautājumu nav iespējams veiksmīgi atrisināt tikai ar institūciju dalību, vēlams izraudzīties ārēju starpnieku.

- Realizēt starpinstitucionālu apmācību, lai veidotu vienotu izpratni par ielu bērnu problēmām un to risināšanu.
- Veicināt dažādu institūciju darbinieku izpratni par citu institūciju darbību un funkcijām.
- Organizēt informējošas tikšanās, kurās piedalās ielu bērnu problēmas risināšanā iesaistītie praktiķi.

8. Jāizmanto līgumu slēgšana, lai veicinātu skaidru funkciju sadalījumu starp sadarbības institūcijām.

Ar līgumu palīdzību ir iespējams skaidri noteikt institūciju kompetences robežas, kas ne vienmēr ir pietiekoši skaidri noteiktas institūciju nolikumos. Līgumi veicina izpratnes veidošanos starp institūcijām, rada stabilu sadarbības pamatu.

9. Jāpalielina Bērnu tiesību aizsardzības komisiju (komandas) darba efektivitāte.

Jāveic Bērnu tiesību aizsardzības komisiju darbības novērtēšana.

Lai komandas darbs būtu veiksmīgs, pamatojoties uz novērtēšanas rezultātiem:

- skaidri jādefinē komisijas darba mērķis (kāpēc šī komisija tiek veidota, kādi būs tās uzdevumi),
- jāizstrādā komisijas darbības principi (principu izstrādē jāpiedalās visiem komandas dalībniekiem),
- jāprecizē komisijas locekļu individuālās lomas (katram dalībniekam skaidri jāapzinās sava loma un jādarbojas saskaņā ar to),
- jāizglīto komisijas locekļi par komandas darba specifiku, jānāca izprast komandas darba barjeras un kā tās pārvarēt.

10. Jāveic organizatoriskas izmaiņas atsevišķās bērnu tiesību aizsardzības institūcijās.

- Speciālistiem (sociālajiem darbiniekiem, psihologiem, sociālajiem pedagogiem u.c.) jābūt iekļautiem lēmumu pieņemšanā bāriņtiesā un jābūt reālai iespējai ietekmēt lēmuma pieņemšanu.
 - Jāplāno Bez uzraudzības atstāto nepilngadīgo profilakses centra reorganizācija, nepieciešams stingri noteikt gadījumus, kas attiecas uz šīs iestādes kompetenci.
 - Jāpaplašina SPD atbalsta nodaļu darbam ar bērniem un ģimenēm darbība, uzticot tām ģimeņu apzināšanas un profilakses darbu savā mikrorajonā.
11. Jāpalielina profesionālās ētikas kodeksu loma profesionāļu darbā.
Izmantojot praksē starpinstitucionālo pieeju, ir jādomā par konfidencialitāti, slepenību, informācijas apmaiņu, bērnu drošību u.c.

Literatūras saraksts:

1. Labklājības departamenta sociālās palīdzības pārvaldes Bērnu un ģimenes aprūpes nodaļas nolikums. – 1999, - 22. marts.
2. Latvijas Republikas likums “Bērnu tiesību aizsardzības likums”/ Latvijas Vēstnesis. - 1998.- 19.jūnijs. - Nr.199
3. Latvijas republikas likums “Par bāriņtiesām un pagasttiesām”, - 1995. - 6. novembris.
4. Latvijas republikas likums “Par pašvaldībām”.
5. Latvijas republikas likums “Par sociālo palīdzību”, - 1995. gada 26. oktobris.
6. Latvijas Republika. Rīgas domes nolikums Nr. 48 “Rīgas Bērnu tiesību aizsardzības centra nolikums”.- 1996. – 16. aprīlis.
7. Latvijas Republika. Rīgas domes nolikums Nr. 78 “Rīgas Bāriņtiesas nolikums”,- 1997. – 14. janvāris.
8. Latvijas Republika. Rīgas domes nolikums Nr. 63 “Rīgas pilsētas skolu valdes nolikums”, - 1999. – 7. septembris.
9. Latvijas Republika. Rīgas domes nolikums Nr. 38 “Rīgas priekšpilsētas (rajona) nepilngadīgo lietu administratīvās komisijas nolikums”, - 2000. – 8. februāris.
10. LELB Diakonijas centra Dienas centra ielu bērniem nolikums Nr.1, - 1998. - 2. jūnijs.
11. Metodiskie norādījumi Rīgas pašvaldības policijas darbiniekiem darbā ar nepilngadīgiem bērniem un nelabvēlīgajām ģimenēm, darba sadalījums atbilstoši dienesta veicamajām funkcijām, - 2000.- 19. aprīlis.

12. Pārskats par LELB Diakonijas Centra Dienas centra ielu bērniem darbību 1999. gadā.
13. Rīgas bāreņu sociālās rehabilitācijas un atbalsta centra "Marsa gatve" struktūrvienības "Krīzes centrs ielas bērniem" nolikums, 1999. 29.jūnijs.
14. Rīgas Bērnu tiesību aizsardzības centrs. "Rīgas priekšpilsētas (rajona) Bērnu tiesību aizsardzības komisijas nolikums." – Rīga: 1999. 1.februāris.
15. Rīgas domes rajona (priekšpilsētas) Sociālās palīdzības dienesta Atbalsta nodaļas ģimenēm ar bērniem nolikums. – 1999, -5. oktobris.
16. Rīgas domes lēmums Nr. 6453 "Par izmaiņām Rīgas bērnu tiesību aizsardzības struktūrā", - 1998. - 6.oktobris.
17. Rīgas domes Labklājības departamenta rīkojums Nr. 63-v "Par Rīgas domes rajona (priekšpilsētas) Sociālās palīdzības dienesta Atbalsta nodaļas ģimenēm ar bērniem paraugnolikumu", 1999. gada 5. oktobris
18. Rīgas domes Labklājības departaments. Rīkojums Nr. 22 "Par Rīgas domes priekšpilsētas (rajona) Sociālās palīdzības dienesta Atbalsta nodaļas ģimenēm ar bērniem veidlapu paraugiem "Ģimenes vēsture"", - 2000. gada 6. aprīlī.
19. Valsts policijas kārtības policijas nepilngadīgo lietu inspektoru dienesta instrukcija, -1999. gada 30. jūnijs.

Rakstu autori

Čārlzs R. Atertons (*Charles R. Atherton*) – Alabamas (ASV) universitātes sociālā darbā skolas emeritētais profesors.

Gundega Baginska – SDSPA “Attīstība” 4.kursa studente.

Ketlīna A. Bolande (*Kathleen A. Bolland*) – Alabamas (ASV) universitātes psiholoģe.

Elga Dārzniece – SDSPA “Attīstība” 3.kursa studente.

Nelda Didrihsone – SDSPA “Attīstība” 3.kursa studente.

Nadežda Dziemidova – SDSPA “Attīstība” 4.kursa studente.

Dagnija Gorlova – SDSPA “Attīstība” mācībspēks, SDSPA “Attīstība” absolvente.

Zigrīda Goša – Dr. oec., LU Ekonomikas fakultātes Statistikas un demogrāfijas katedras asociētā profesore, SDSPA “Attīstība” mācībspēks.

Iveta Grauduma – SDSPA “Attīstība” 4.kursa studente.

Iveta Īle – SDSPA “Attīstība” 4.kursa studente.

Raimonds Inne – SDSPA “Attīstība” docents.

Lāsma Jakovele – SDSPA “Attīstība” 4.kursa studente.

Agija Jaunbērziņa – SDSPA “Attīstība” 3.kursa studente.

Aija Juhna – SDSPA “Attīstība” mācībspēks, SDSPA “Attīstība” absolvente.

Rūdolfis Jurjāns – SDSPA “Attīstība” 4.kursa students.

Aiva Lāce – SDSPA “Attīstība” 3.kursa studente.

Lauma Laiviņa – SDSPA “Attīstība” 3.kursa studente.

Zane Lasmane – SDSPA “Attīstība” 4.kursa studente.

Inga Lukašinska – Sociālo zinātņu maģistre., Sociālās izglītības fonda priekšsēdētāja, SDSPA “Attīstība” absolvente.

Alda Ozere – SDSPA “Attīstība” 3.kursa studente.

Agrita Putniņa – SDSPA “Attīstība” 3.kursa studente.

Elita Rancāne – Cēsu rajona Liepas pagasta Sociālās palīdzības dienesta vadītāja, SDSPA “Attīstība” absolvente.

Džīns Pauls Robesīns (*Jean-Paul Robesyn*) – Mag. phil., Kortrijas (Beļģija) augstskolas mācībspēks.

Marks E.Rodžerss (*Mark E.Rodgers*) – sociālā darba doktors, Monmoutas universitātes (ASV) Sociālā darba katedras profesors.

Evija Sedvalde – SDSPA “Attīstība” 4.kursa studente.

Valda Skubiņa – SDSPA “Attīstība” 4.kursa studente.

Lidija Šilņeva – Dr. paed., asoc. prof., SDSPA “Attīstība” rektore.

Jolanta Tīruma – SDSPA “Attīstība” 3.kursa studente.

Ēstere Zemīte – SDSPA “Attīstība” 4.kursa studente.

Summary

This is the 6th annual symposium "Life Issues – Theory and Practice of Social Work and Social Pedagogy". In spite of the extensive publishing activities of the Higher School of Social Work and Social Pedagogics "Attīstība" (HSSWSP "Attīstība") during previous years, this traditional symposium has not lost its significance. It is a report on studies and methodological work during the academic year. The symposium was compiled with the participation of the "Attīstība" teachers and students, teachers of partner universities, and social work practitioners.

The symposium contains three parts:

- contemporary social work theory;
- social work management issues;
- social work with families and children.

We hope the reader will find ideas and opinions relevant to them, find new insights and find inspiration for the practice of social work.

Short summaries of the articles

Jean-Paul Robesyn – Mag. phil. KATHO-IPSOC Kortrijk (Belgium).

Article *Postmodernism and Social Work*.

The article deals with recent findings in the framework of social work approaches in European countries. The author describes some life aspects in the post-modern environment experienced by the inhabitants of Western countries in the beginning of the new millennium. The article investigates the measures carried out by the welfare state in order to solve social problems. It offers some solutions and reflections on whether social workers can link their modern principles with involvement in work with post-modern people and fighting for the creation of a meaningful life.

Kathleen A.Bolland – Associate Educational Research Psychologist, University of Alabama (USA).

Charles R.Atherson – Professor Emeritus, School of Social Work, University of Alabama (USA).

Article *Chaos Theory Alternative Attitudes to Social Work Practice and Studies*.

Chaos Theory can serve as a point of reference in social work, while dissipating the uncertainty that is typical for many issues of social work practice. The article encourages social workers to use more of the terminology offered by Chaos Theory in their reflections. It deals with the origins of Chaos Theory and with the opportunities to adapt it for other disciplines.

Elga Dārzniece, Nelda Didrihsone, Agija Jaunbērziņa and Lauma Laiviņa – 3rd year students of the HSSWSP "Attīstība".

Article *The Function of Encouragement in Social Work Micropractice*.

In this article encouragement is looked upon as a function of the social worker that belongs to the group of mobilising functions. The article offers a summary of different suggestions and methods for social work theoreticians and practitioners to use professionally. Schemes that help choose suitable methods to achieve their respective aims are shown.

Aija Juhna – Master of Social Science, lecturer at the HSSWSP “Attīstība”, graduate of the HSSWSP “Attīstība”.

Article *Interpretation of People and Environment in Social Work*.

Contemporary society uses the notion of environment in a larger sense than only that relating to biological processes in nature. Professionals have realised that it also applies to the ecology of people and society. The article stresses that environmental dimensions have a social character, which are most important for people as social beings. It also deals with the interpretation of a person through social work, which is historically characterised by the interaction between people and their environment.

Dagnija Gorlova – lecturer in the HSSWSP “Attīstība”, graduate of the HSSWSP “Attīstība”.

Article *Identification of Social Problems in Society*.

The article sums up the basic information regarding social problems in society. The information is useful in social problem studies and analysis and for looking for their possible solutions. Involving the theoretical models mentioned in the article, the research process can be organised in certain stages considering the emergence, development, and evolution of social problems and their impact on society.

Evija Sedvalde – 4th year student of the HSSWSP “Attīstība”.

Article *The Role of Community in Facilitating Social Development*.

One of the social work interference levels is the community. This term is well-known for professional social workers. Still its usage is rather avoided in other areas. Can the inhabitants of local municipalities be regarded as the community? The article deals with several interpretations of the term ‘community’. It discusses the involvement of municipalities and their inhabitants in the processes of social development.

Lidija Šilņeva – Dr. paed., Associate Professor, rector of the HSSWSP “Attīstība”.

Article *Management in Social Work*.

The values of professional social work make it obligatory to manage the solution of social problems by providing a social service as well as possible. Good management at all levels helps to achieve this goal. The

article deals with the functions of the social worker's specific management. It also analyses some wrong ideas typically held by social workers about management, as well as the differences between management aspects of private business and social service organisations.

Raimonds Inne – senior Lecturer at the HSSWSP “Attīstība”.

Article *Intellectual Resources of the Organisation from the View of Personnel Management*.

There exists a system of conventions and procedures related to management of human resources in the work place. A sub-branch of social management science called personal management describes this. The article deals with the characteristics of staff and their mutual interaction. Based on the theoretical and practical conclusions of personnel management, the main stages of personnel work are discussed, including motivation as one of the management functions.

Mark E. Rodgers – DSW, LCSW, Professor at Monmouth University, Department of Social Work.

Article *The Role, Function and Purpose of Supervision in Social Work*.

One of the elements necessary for the development of the profession is an adequate supervision system to train, support and call to account individual representatives of the profession. Supervision is also indispensable in order to carry out social work in an efficient manner. No competent professional would question the need for supervision. The article discusses the role, function and purpose of supervision in social work. The supervisors have an influence on their charges, they assist them to understand the theory, to create a system of values, and to formulate clinical tasks and their behaviour from the personal and professional point of view.

Zane Lasmane – 4th year student of the HSSWSP “Attīstība”.

Article *Understanding A Career in Social Work*.

People who are considering a career in social work, or who are already studying in the field, must take into consideration:

1. Factors having an influence on a social work career – the field and spheres of social work; the education of social workers and the professional standards in social work.

2. The identity of social work – understanding the profession and its influence on social policy, understanding the services which are provided by the profession, and understanding the new roles, functions and specialisation of social work and social education.

3. Social work competence – competent practitioner who want a career in social work must acquire general and specific knowledge, values and skills in social work, think productively and manage problem-solving and self-education effectively.

Valda Skubiņa – 4th year student of the HSSWSP “Attīstība”.

Article *Volunteers as a Resource of Social Work*.

In the article, the author gives a theoretical explanation of the terms “volunteer”, “voluntary activity”, “voluntarism” and other definitions. The article introduces readers to different views and approaches on how to define “voluntary activity.”

In the second part of the article, the author analyses social workers and volunteers through comparison, looking at volunteer roles, tasks and their place in the social work process. The article focuses on volunteers as a resource of social work, describing their possible attitudes.

The author discusses globalisation tendencies in volunteering in the 21st century, emphasising the input of volunteers in social work.

Iveta Grauduma, Gundega Baginska, Rūdolfs Jurjāns, Zane Lasmane – 4th year students of the HSSWSP “Attīstība”.

Article *The Problems of Seamen and their Families*.

The lack of professional and qualitative support systems for the families of seamen in Latvia leads to destruction of marriages.

The authors of the article created questionnaires for seamen, their wives and children in order to find out what were their most acute problems. The results showed that relationships in most families are formed in two ways, both positive and negative. Mostly these depend on relations between husband and wife. Seamen mostly mentioned such problems as anxiety about family, having no possibility to take part in bringing up children, loneliness and isolation while at sea etc. Seamen's wives mentioned that they were not prepared for life with a seaman, they

have to solve problems themselves etc. The main problems of seamen's children were that they were not informed about their fathers' job, estrangement from father etc.

The students recommend forming professional and qualitative support systems for seamen and their families in co-operation with the Latvian Seamen's Mission and the Latvian Seamen's Union. They have elaborated the aims, tasks, functions and methods for social workers in their work with seamen and their families.

Aiva Lāce, Alda Ozere, Agrita Putniņa, Jolanta Tīruma – 3rd year students of the HSSWSP "Attīstība".

Article Intergenerational Co-operation as a Resource in Social Work with Families and Children.

Social and economic changes in Latvia have increased the number of families with low income levels, problems with alcohol, unemployment, violence and other problems. It has also increased social and psychological stress in families and endangers normal functioning of the family.

Social service organisations could use a virtually untapped resource in our country to help families with children, while promoting intergenerational understanding – aged persons.

One aspect of intergenerational co-operation is to interpret the family as a system consisting of various generations, and to use this potential to find solutions for families in crisis situations.

Another aspect of intergenerational co-operation is to use the senior members of society as volunteers in social work with families and children. In this way, educated, understanding, sensitive and capable people who feel alone and rejected could be involved and, on the other hand, the problem of social alienation for aged people would be solved.

Elita Rancāne – manager of social care service in Liepa Parish, Cēsu District, graduate of the HSSWSP "Attīstība".

Article Inter-institutional Co-operation and Opportunities for Inter-professional Team Work in the Vidzeme Region for Work with Physically Abused Children and Their Families.

The article uses practical and analytical resources as well as extensive field work relating to interinstitutional co-operation and possible teamwork approach when working with physically abused children and their family, that was carried out from September 1999 to September 2000

in seven districts of Vidzeme Region. The study shows the real existence of the physical abuse of children, and the dynamic development of this problem, while taking into account all factors having an impact on its development. While characterising its condition and influence on other life areas, it also gives the opinion of specialists from several institutions (service providers) and that of the families (service receivers).

Careful analysis of the problem, and analysis of the present activities of professionals in solving the problem, shows the necessity of interprofessional team and interinstitutional co-operation. It requires the co-ordination of inter-institutional co-operation at management level (case manager). At present, the work of institutions is not sufficiently specialised and co-ordinated. The professionals that should be informed of cases where a child has been physically abused are not familiar with the problem in certain cases. Therefore, a co-ordination system of inter-institutional co-operation and a model of inter-professional teamwork should be established. Moreover, the team approach should be promoted. The interviews lead to the conclusion that teamwork will have a good chance of success in the future and provide more efficient solutions to problems.

Zigrīda Goša – Dr. of Economics, Associated Professor of the Chair for Statistics and Demography, Faculty of Economics, University of Latvia, lecturer in the HSSWSP “Attīstība”.

Article *Health, Mortality and Death Rates among Children*.

The rapid economic changes in Latvia have caused the aggravation of social and demographic problems. During the last years, a worsening of the general state of health of the inhabitants of Latvia can be observed. There is a relatively high mortality rate in Latvia, which is still increasing. The article analyses children's health and death rates in Latvia at the end of the 1990s. It studies the change of health, mortality and death rates among children from 0 to 14 years during the last five years. Curing diseases is considerably more expensive than preventing them, therefore primary health care should be promoted in order to improve the health status of the population, particularly of children, and to ensure rational use of existing medical resources.

Ēstere Zernīte, Lāsma Jakovele – 4th year students of the HSSWSP “Attīstība”.

Article *Street Social Work with Street Children*.

In recent years in Latvia, street children have been acknowledged more widely in society as a social problem. This article deals with the theoretical literature and materials about street social work with street children in their surroundings. Taking into account the experience of other countries (Brazil, Britain, Ukraine, Russia) it can be concluded that two different models are usually used: 1) the Western, and 2) the developing countries model. In East European countries a third model has begun to develop during the past years.

The street social work model used in West European countries is based on the cognitive humanistic social work theory. The goals and tasks of social work are directed towards helping clients to integrate into the existing social structure. The street social work model of the developing countries is based on the radical social work theory. Its goals and tasks emphasise the encouragement of the clients to achieve social justice by changing the social structure.

The article also discusses the roles, functions, methods, knowledge and skills used by street social workers world-wide.

Inga Lukašinska – Master of Social Science, chairwoman of the Social Education Support Foundation, graduate of the HSSWSP “Attīstība”.

Article *Institutional Co-operation – A Significant Resource for Solving the Street Children Problem.*

One of the obstacles in implementing children's rights protection is the lack of co-operation and co-ordination between different institutions. There are a large number of institutions working in the area of children's rights, but it is not clear how to co-ordinate this work in order to ensure efficiency. The problem is not only how to create new forms of collaboration, and to extend the existing contacts, but also the fact that many institutions do not implement the co-operation prescribed by law.

Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskolas absolventi

2000.gadā augstskolu "Attīstība" absolvēja un profesionālos
diplonus saņēma:

klātienes dienas nodaļā

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| 1. Signe Ankrava | 12. Baiba Liepa |
| 2. Kristīna Āboliņa | 13. Raimonds Mežiņš |
| 3. Sanita Bizika | 14. Inga Namniece |
| 4. Marika Karina Bliznika | 15. Agris Paozols |
| 5. Kristīne Grigale | 16. Ieva Rozevska |
| 6. Indra Igaune | 17. Agnese Strauta |
| 7. Lelde Kiela | 18. Loreta Svalba |
| 8. Zane Kumsāre | 19. Zane Šteinerte |
| 9. Inese Lazda | 20. Olga Tupīte |
| 10. Inta Leite | 21. Kārlis Viša |
| 11. Ieva Leja | 22. Gertija Žlabe |

klātienes maiņu nodaļā (mediķi)

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1. Solvita Aniņa | 13. Taiga Kantāne |
| 2. Vaira Ārīte | 14. Dace Kikase |
| 3. Gunta Babauska | 15. Ināra Kima |
| 4. Inta Brakovska | 16. Inga Millere |
| 5. Silvija Dimante | 17. Dace Packeviča |
| 6. Antra Gardoviča | 18. Vizma Pakalniņa |
| 7. Iveta Greitāne | 19. Solvita Rudoviča |
| 8. Ināra Grīnberga | 20. Anda Sadauska |
| 9. Ina Irša | 21. Gunita Siliņa |
| 10. Narcise Ivbule | 22. Lidija Silova |
| 11. Aina Kaire | 23. Anita Skujiņa |
| 12. Lelda Kalniņa | 24. Helēna Vēvere |

klātienies maiņu nodaļā

- | | |
|-------------------------------|-----------------------|
| 1. Ilze Amata | 22. Guna Mikulskaite |
| 2. Inese Baumanē | 23. Mārīte Možeiko |
| 3. Margita Bērziņa | 24. Mārīte Nagle |
| 4. Anželika Bruže | 25. Dinārs Neifelds |
| 5. Ilze Budeviča | 26. Nadežda Niedrīte |
| 6. Ingrīda Čekstere | 27. Anda Ozola |
| 7. Aivars Damroze | 28. Aiva Plīse |
| 8. Sarmīte Dukāte | 29. Una Putniņa |
| 9. Aiva Fišere | 30. Elita Rancāne |
| 10. Ilze Gablika | 31. Ilvija Razgale |
| 11. Īge Grenenberga-Grīnberga | 32. Dace Riņķe |
| 12. Indra Grundule | 33. Ineta Robiņa |
| 13. Astrīda Harju | 34. Nelda Romislova |
| 14. Ina Kaļinovska | 35. Dace Rožāne |
| 15. Sigita Kļiedere | 36. Ingūna Rudovska |
| 16. Maksims Kuprijanovs | 37. Rasa Ruža |
| 17. Līga Kuzmina | 38. Evita Sarma |
| 18. Ilze Linde | 39. Liliāna Silava |
| 19. Ingrīda Masule | 40. Laila Stabulniece |
| 20. Zaiga Matvejāne | 41. Zanda Vītola |
| 21. Agnese Megne | 42. Guna Zīle |

Dr. paed. **Lidijas Šilņevas** virsredakcijā **2000.gadā** nāca klajā augstskolas "Attīstība" zinātniski metodiskā rakstu krājuma "Dzīves jautājumi" V sējums "SOCIĀLĀ DARBA UN SOCIĀLĀS PEDAGOĢIJAS TEORIJA UN PRAKSE"

Rakstu krājums tika sagatavots, izmantojot augstskolas mācībspēku, sociālā darba un sociālās pedagoģijas speciālistu, augstskolas studentu zinātniski pētnieciskā darba rezultātus.

Rakstu krājuma V sējumā iekļauti šādi raksti:

• **Bils Hīlijs, Džana Fuka.** Sociālā darba atjaunošana • **Žanete Džordža.** Globālā novecošana - kāda ir sociālā darbinieka loma? • **Hanss Berglinds.** Darbības teorija - izpratnes metode sociālajā darbā • **Lidija Šilņeva.** Sociālā darbinieka iekļaušanās grupas darbā • **Dagnija Gorlova.** Komandas izveidošana un funkcionēšana • **Elita Rancāne, Aiva Fišere, Nadežda Niedrīte.** Sociālais darbinieks starpprofesionāļu komandā, strādājot ar vardarbībā cietuši bērniem • **Agnese Strauta.** Bērnu seksuālā izmantošana ģimenē • **Ruta Klimkāne.** Supervīzija sociālā darba praksē • **Aija Apele.** Cilvēktiesības un sociālais darbs • **Džana A.Rodžersa, Marks E.Rodžerss.** Palīdzot indivīdiem Latvijā pārvarēt krīzi pēc ģimenes locekļa pašnāvības • **Zigrīda Goša.** Iedzīvotāju veselība Latvijā 20.gs. beigās • **Māris Pļaviņš.** Homoseksuālisms gadsimtu mijā • **Lidija Šilņeva.** Sociālā darbinieka profesionālās darbības ar sociālo gadījumu principi • **Baiba Liepa.** Sociālo gadījumu vadīšana sociālā darba praksē • **Taiga Kantāne.** Sociālo institūciju kvalitātes novērtēšanas specifika • **Baiba Liepa, Loreta Svalba.** Integrēts pieaugušo interešu izglītības modelis kā sociāls pakalpojums • **Gertija Žlabe, Raimonds Mežiņš.** Soda izcietušo personu sociālās problēmas • **Ilze Dūmiņa.** SDSPA "Attīstība" studentu sociālais portrets

Tuvākas ziņas pa tālr. 2459089, 2458937

2000. un 2001.gadā izdotas šādas grāmatas:

- **Kantāne T.** Sociālo institūciju kvalitātes novērtēšanas sistēmas konstruēšana. – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2000.
- **Liepa B.** Sociālo gadījumu krājums. – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2000.
- **Liepa B.** Sociālo gadījumu vadīšanas problemātika sociālo pakalpojumu sniegšanā ģimenēm. – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2000.
- **Liepa B.** Sociālo gadījumu vadīšanas rokasgrāmata. – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2000.
- **Megne A.** Fiziska vardarbība pret sievieti ģimenē kā sociāla problēma. – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2000.
- Sociālā darba terminoloģijas vārdnīca / red. L.Šiļņeva. – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2000.
- **Strauta A.** Līdzētājprofesiju speciālistu darbības problemātika bērnu seksuālās izmantošanas gadījumu risināšanā. – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2000.
- **Strauta A.** Rokasgrāmata profesionāļiem, kas iesaistīti bērnu seksuālās izmantošanas gadījumu risināšanā. – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2001.
- **Šiļņeva L., Eglīte E.** Kas ir problēmbalstīta izglītība. – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2000.
- **Šteinerte Z.** Sociālais darbinieks bērnu adopcijas procesā. – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2001.
- **Zālīte I., Siliņa I., Jakobsons R. u.c.** Novērtēšana sociālajā darbā ar sociālo gadījumu. – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2001.
- **Žlabe G.** Sociālā darba funkcijas ar brīvības atņemšanu sodīto personu sociālās dzīves normalizācijā. – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2000.
- **7th Biannual European IUCISD Conference Social Work and Social Development – New Trends in a Changing Europe: Proceedings / ed. by Lydia Shilneva, Roar Sundby.** – Rīga: Higher School of Social Work and Social Pegogics “Attistiba”, 2000.

LATVIJAS NACIONĀLA BIBLIOTEKA



0301036096

95-3

L40Q