



**SOCIĀLĀ
DARBA UN
SOCIĀLĀS
PEDAGOĢIJAS
AUGSTSKOLA
ATTĪSTĪBA**

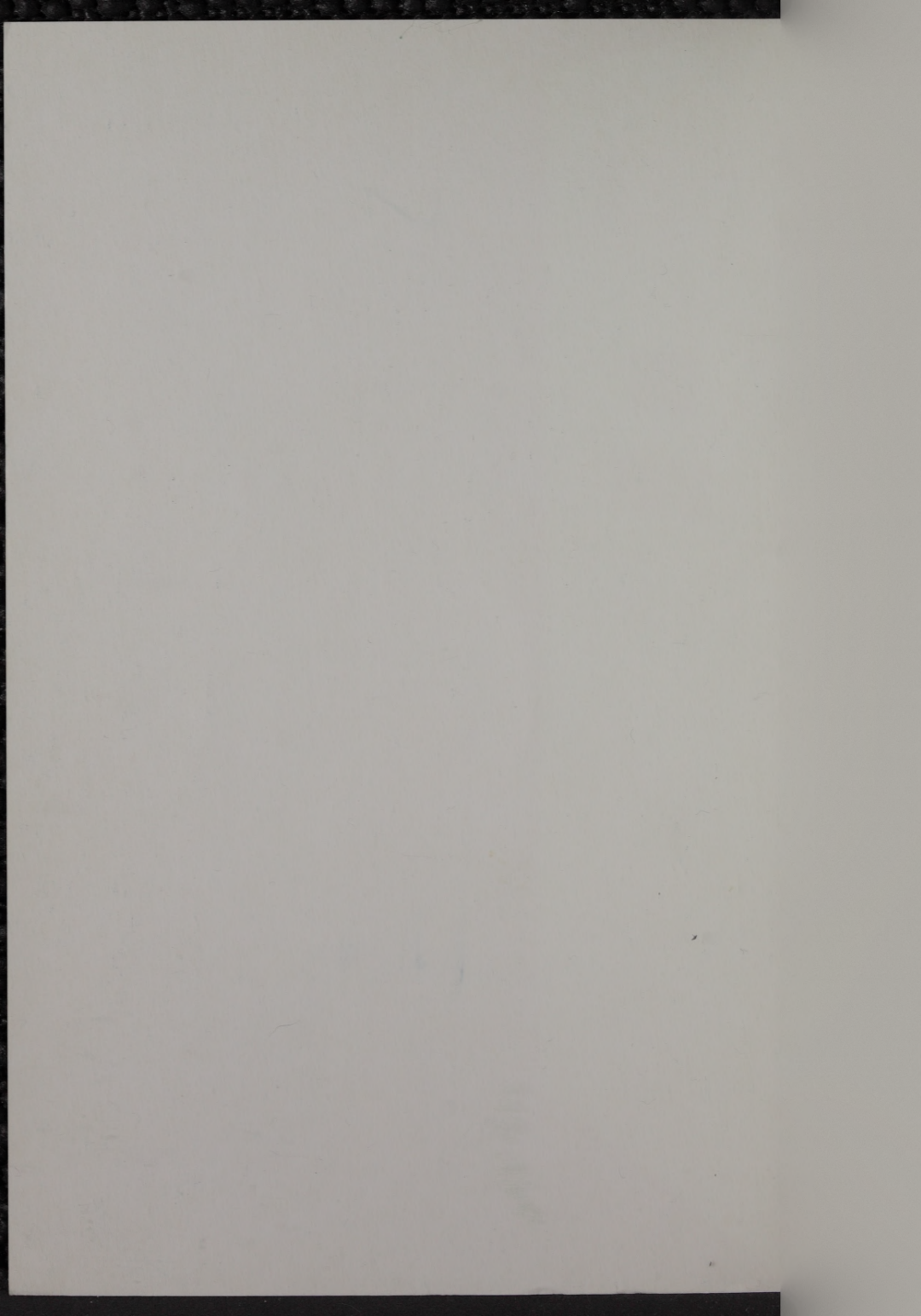
DZĪVES JAUTĀJUMI

**SOCIĀLĀ DARBA UN SOCIĀLĀS PEDAGOĢIJAS
TEORIJA UN PRAKSE**

VIII

2003

ZINĀTNISKI METODISKS RAKSTU KRĀJUMS



95-3
400

Latvijas Nacionālā
bibliotēka

L
3

SOCIĀLĀ DARBA UN SOCIĀLĀS
PEDAGOĢIJAS AUGSTSKOLA

“ATTĪSTĪBA”



DZĪVES JAUTĀJUMI

SOCIĀLĀ DARBA UN SOCIĀLĀS
PEDAGOĢIJAS TEORIJA
UN PRAKSE

ZINĀTNISKI METODISKS
RAKSTU KRĀJUMS

VIII

RĪGA
2003

0303050173

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.

- Virsredaktore: Dr. paed., prof. Lidija Šiņņeva
- Redkolēģija: Dr. paed. Raimonds Inne (zinātniskais redaktors)
Dr. soc. darba, prof. Marks Rodžerss
Dr. paed., prof. Aina Vilciņa
- Tulkojumi: Teika Lapsa
Juris Osis
- Korektore: Inta Jansone
- Vāka noformējums: Alvis Inne
- Tehniskā redaktore: Aelita Pāvuliņa

DZĪVES JAUTĀJUMI VIII

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 9984-9695-0-9

© Sociālā darba un sociālās
pedagoģijas augstskola
"Attīstība", 2003

Saturs

Table of content	5
Priekšvārds	7

Sociālā darba teorija mūsdienās

Lidija Šilņeva. Metodisko darbības principu pielietojums sociālā darbinieka praksē	10
Liesma Čepuka, Daiga Dērica, Dagnija Gorlova, Ingrīda Lielbārde, Indra Vitenberga. Sociālo problēmu klasifikācijas kritēriji sociālā darba mikropraksē	27
Airita Brenča. Mārketinga kompleksa elementu specifika un darbs ar masu saziņas līdzekļiem sociālajā darbā	44
Jeļena Laškova, Irina Gutjare. Standartu loma sociālajā darbā	66
Ligita Damberga, Māra Muktupāvela, Silva Poiša. Kognitīvi biheiviorālās teorijas izmantošana sociālajā darbā ar sociālo gadījumu	90

Sociālā pedagoģija

Natālija Aprāne, Rudīte Laugale, Ilze Orupe, Sanita Veiriņa. Sociālās pedagoģijas ideju vēsturiskā attīstība Latvijā.....	115
Aina Vilciņa. Sadarbības un mijiedarbības ietekme uz sociālā pedagoga darbību	131
Dace Lazdiņa. Bērnu ar cerebrālo trieku sociālā integrācija	140
Zigrīda Goša. Bērni sociālās aprūpes iestādēs	163
Rejs Belikoze. Pusaudžu izmantotā kontracepcija: vai to ietekmē komunikācija ģimenē?	174
Edgars Ansola, Ērika Kalviša, Olga Kalviša, Inga Sprūģe, Raisa Vagale. Novērošana kā pētniecības metode sociālā pedagoga darbā	189

Sociālo darbinieku kompetences attīstīšana

Lidija Šilņeva. Sociālā darba mācības mazā grupā	210
Dagnija Gorlova. Komandas funkcionēšanas uzlabošana	224
Ināra Bite. Labklājības sistēma Latvijā	242
Maira Dudareva, Mārīta Jakuša, Maija Kalnkaziņa. Sociālās labklājības informācija un tās nozīme sabiedrības attīstības veicināšanā	269
Čads Morss. Līderība: kritiska sociālā darba prakses sastāvdaļa	295
Sandra Liniņa, Ina Balgalve. Sociālais darbinieks kā multiplikators	304
Autori	316
Summary	318

Table of content

Table of content	5
Foreword	7

Social Work Theories In Modern Age

Lidija Šilņeva. Usage of Principles of Methodical Activities in the Practice of Social Worker	10
Liesma Čepuka, Daiga Dērica, Dagnija Gorlova, Ingrīda Lielbārde, Indra Vitenberga. The Criteria for Classification of Social Problems in Macro Practice of Social Work	27
Airita Brenča. Specifics of Elements of Marketing Complex and Work with Mass Media in Social Work	44
Jeļena Laškova, Irina Gutjare. Role of Standards in Social Work	66
Ligita Damberga, Māra Muktupāvela, Silva Poiša. Usage of Cognitive-behavioural Theory in Social Work with the Social Case ...	90

Social Pedagogic

Natālija Aprāne, Rudīte Laugale, Ilze Orupe, Sanita Veiriņa. Historical Development of Ideas of Social Pedagogy in Latvia.....	115
Aina Vilciņa. The Influence of Cooperation and Interaction on the Activities of Social Pedagogue.	131
Dace Lazdiņa. Social Integration of Children with Cerebral Palsy	140
Zigrīda Goša. Social Care Institutions for Children	163
Rejs Belikoze. Contraceptive Use by Teenager: are there Family Communication Factors?.....	174
Edgars Ansola, Ērika Kalviša, Olga Kalviša, Inga Sprūģe, Raisa Vagale. Observation as a Research Method in the Activities of Social Pedagogue.....	189

Development of Social Worker Competencies

Lidija Šilņeva. Learning in Social Work in a Small Group	210
Dagnija Gorlova. Improvement of Team Function	224
Ināra Bite. Welfare System in Latvia	242
Maira Dudareva, Mārīta Jakuša, Maija Kalnkaziņa. The Information of Social Welfare and its Significance in Promoting the Development of Society	269
Čads Morss. Leadership: A Critical Ingredient in Social Work Practice	295
Sandra Liniņa, Ina Balgalve. Social Worker as Multiplier	304
Autori	316
Summary	318

Priekšvārds

Zinātniski metodiskais rakstu krājums “Dzīves jautājumi – sociālā darba un sociālās pedagoģijas teorija un prakse” ir klāt. Krājuma kārtas numurs – astotais – liecina par stabili izveidojušos tradīciju. Šoreiz krājums kļuvis apjomīgāks, tajā ievietoti 17 raksti, kuru sagatavošanā piedalījušies 31 autori. Kā parasts krājums ir atskaite par paveikto akadēmiskā gada laikā zinātniskā un metodiskā darba jomā. Rakstu autori ir SDSPA “Attīstība” mācībspēki, partneraugstskolu docētāji, sociālā darba un sociālās pedagoģijas praktiķi, kā arī augstskolas studenti un maģistranti.

Visi raksti krājumā grupēti trīs tematiskās grupās. Krājums sākas ar sadaļu “Sociālā darba teorija mūsdienās”. Augstskolas rektore, profesore Lidija Šiļņeva turpina iepriekšējos krājumos aizsākto domu par metodisko principu pielietojumu sociālā darba praksē. Augstskolas darbiniece un mācībspēks Airita Brenča publicējusi rakstu par mārketinga elementu specifiku sociālajā darbā. Trīs studentu un maģistrantu grupas veikušas pētījumus par sociālo problēmu klasifikāciju, sociālā darba standartu lomu, kā arī par kognitīvi biheiviorālās teorijas izmantošanu sociālā darba praksē. Par saviem pētījumiem autores dalās publikācijās krājumā.

Krājuma otrā daļa veltīta sociālās pedagoģijas jautājumiem. Augstskolas prorektore, profesore Aina Vilciņa aplūko sadarbības un mijiedarbības problēmas sociālā pedagoga darbā. Augstskolas Senāta priekšsēdētāja profesore Zigrīda Goša analizē statistikas rādītājus par bērnu problēmām sociālās aprūpes iestādēs. Bērnu ar cerebrālo trieku sociālās integrācijas jautājumiem veltīts sociālās pedagoģes Daces Lazdiņas raksts. Monmoutas universitātes (ASV) asociētais profesors Rejs Belikoze savā rakstā iztirzā jauniešu kontracepcijas un ģimenes komunikācijas par šo jautājumu problēmas. Studentu grupa savu publikāciju veltījuši sociālās pedagoģijas ideju vēsturiskajai attīstībai Latvijā. Novērošanai kā pētniecības metodes sociālā darbā veltīts otras studentu grupas darbs.

Trešās sadaļas temats – “Sociālo darbinieku kompetences attīstīšana”. Sadaļu ievada augstskolas rektores profesores Lidijas Šiļņevas otrs raksts par mācīšanos sociālajā darbā ar mazās grupas palīdzību. Aļaskas universitātes (ASV) profesors Čads Morss analizē divu jēdzienu – menedžeris un līderis atšķirības. Augstskolas mācībspēks Dagnija Gorlova savā rakstā runā par komandas darbības funkcionēšanas uzlabošanu.

Nacionālās sociālās drošības eksperte Ināra Bite apjomīgā rakstā analizē Latvijas labklājības sistēmas saturu un struktūru. Studentu grupas piedāvā rakstus par tematiku: sociālais darbinieks kā multiplikators un sociālās labklājības informācija un tās nozīme sabiedrības attīstības veicināšanā.

Ceram, ka mūsu lasītāji atradīs krājumā katrs sev interesējošu rakstu sociālā darba un sociālās pedagoģijas jomā. Izsakām pateicību krājuma autoriem par līdzdalību publikāciju tapšanā. Paldies arī visiem krājuma rakstu recenzētājiem par sapratni un korektu kritiku, kas palīdz pilnveidot izdevuma kvalitāti.

Redkolēģija

SOCIĀLĀ DARBA TEORIJA MŪSDIENĀS

Metodisko darbības principu pielietojums sociālā darbinieka praksē

Šajā rakstā, kas ir rakstu "Sociālā darba metodiskie principi" [6] un "Sociālā darbinieka profesionālās darbības ar sociālo gadījumu principi" [7] turpinājums, akcentēta doma, ka metodiskie principi izaug no konkrētās sociālā darba prakses un vienlaikus iedarbojas uz to. Atkarībā no tā, cik dziļi mēs šajā praksē domāsim tos izsekojam un izgaismojam, mums parādās vairāk vai mazāk metodisko detaļu. Katra sociālā gadījuma risināšanā mums ir jābūt skaidrībā, ka sociālā darbinieka konkrētajā metodiskajā rīcībā vienmēr vienlaikus realizējas vairāki principi. Tātad sociālā darba praksē nekad nav runa par kādu atsevišķu metodisko principu, kā to izstrādā teorētiskajā analīzē. Arī sociālā darba metožu mācība principus nenosaka absolūti, bet saprot tos kā kopuma atsevišķus aspektus. Šis kopums ir **sociālā darba metodika**. Atsevišķs princips iespaidīgi izsaka metodisku domu, praktisku pamatprincipu, bet to nedrīkst saprast izolēti. Sociālajam darbiniekam tas vienmēr jāredz attiecībās ar citiem. Īstā, visaptverošā metodiskā patiesība ir principu **kopumā**. Kopums vienmēr ir saprotams nevis kā saskaitāmo summa, bet kā **sabalansēts pilnīgums**.

Lidija Šiļņeva

Atslēgas vārdi: sociālā darba metodika, darbības metodiskie principi, interpozīcijas princips, rīcības vadīšanas princips, komunikācijas princips, jūtu funkcionalizēšanas princips, patstāvības sekmēšanas princips, pedagoģiskās ietekmēšanas princips

Sociālā darbinieka un problēmas dalībnieku (klientu) attiecību veidošanās principi

Šie principi galvenokārt attiecas uz to, kā sociālajam darbiniekam jāveido sadarbības attiecības ar sociālajā gadījumā iesaistītajiem klientiem. Visus šos principus kopumā varētu uzskatīt par vienu apjomīgu darbības principu, kura saturs ir uzticēšanās.

1. Interpozīcijas princips

Sociālais darbinieks, risinot problēmu, meklē vietu starp tās dalībniekiem un cenšas to saglabāt visā problēmas risināšanas laikā. "Interpozīcijai" ir principiāla daba: dažām problēmā iesaistītajām personām sociālais darbinieks tiesisko, lietišķo, personisko iemeslu dēļ ir tuvāk, no dažām – tālāk, bet ne ar vienu no tām viņš pilnīgi nesaplūst, kaut arī tā būtu viņa klients. Ar katru no tām viņš cenšas nodibināt tādas attiecības, kurās būtu gan tuvība, gan distance. Tuvība viņam palīdz ietekmēt personu attiecības, distance dod rīcības brīvību, neļauj identificēties ar kādu klientu un visos gadījumos, kur problēmai ir konflikta daba, neļauj pašam kļūt par tās dalībnieku.

Sociālais darbinieks praksē apzinās, ka, risinot sociālo konfliktu, tuvība vienam problēmas dalībniekam rada distanci pret otru un otrādi. Tāpēc, lai paliktu interpozīcijā, viņš ar sociālajā problēmā iesaistītajām personām uztur funkcionālu tuvību. Sistēmiski funkcionējošais sociālais darbs vienmēr ir darbība starp cilvēkiem, interaktivitātē.

Sociālais darbinieks, ienirstot problēmas saturā, sameklē savu pozīciju problēmā iesaistīto vidū, konfrontē tos, saista, vada pārrunas ar viņiem. Sociālais darbinieks darbojas kā vidutājs, īpaši sabiedriskajā kontekstā. Ja viņš, piemēram, materiāli trūcīgai ģimenei sagādā finansiālu palīdzību vai aprūpi mājās, viņš to dara interpozīcijā starp attiecīgo personu, ko nomāc problēma, un sociālo pakalpojumu sistēmu (sabiedrību). Sociālajā darbā starpniecība un interpozīcija sader un raksturo sistēmisko sociālo darbu. Kā viena, tā otra prasa lielas metodiskas spējas, jo ikviens problēmas dalībnieks, galvenokārt klients, vēlas iegūt sociālo darbinieku sev vienam, grib, lai tas nostātos viņa pusē un darbotos tikai viņa labā. Sociālais darbinieks dažreiz tā patiešām dara – tikai tāpēc, ka to

prasa sociālais taisnīgums vai problēmas risināšana. Tad klientam jāpapūlas pieņemt, ka sociālais darbinieks vēlāk atbrīvosies no šādas savienības ar viņu un atgriezīsies principiālajā vidutāja pozīcijā. Taču nav arī viegli tuvoties kādam problēmas dalībniekam un tur palikt, ja tikko minēto iemeslu dēļ bijis jānostājas pret viņa interesēm.

Tuvumu šeit skaidrotajā pozīcijas nozīmē būtiski raksturo personīgā uzticēšanās. Terapeitiskajā sociālajā darbā, kur dominē lineāras palīdzēšanas attiecības (Tu pret Tu), var sasniegt ļoti augstas pakāpes tuvību. Bet šajās attiecībās sociālais darbinieks paliek "ieslēgts", attālinājies no citām problēmā iesaistītajām personām, piemēram, no otra laulātā vai no sava klienta darba devēja. Tad var iznākt, ka viņam trūkst izpratnes par sociālās problēmas būtību un ietekmēšanas iespēju, kas ir obligāti vajadzīgas optimālam sociālās problēmas atrisinājumam. Šādā situācijā sociālais darbinieks nav spējīgs uz efektīvu interaktivitāti visā sociālās problēmas jomā, un tā ir pārāk augsta cena labām un pat ideālām attiecībām ar klientu.

K.Eberhards (*K.Eberhard, G.Kohlmetz*) šajā sakarā norāda, ka tāds sociālais darbinieks, kurš ātri nodibina izteikti pozitīvas personīgas attiecības ar grūti audzināmo, it kā bez vārdiem saka vecākiem: "Lūk, cik viegli var atrast kontaktu ar jūsu bērnu, ja tikai to veikli sāk. Redziet, cik neveikli, cik slikti vecāki jūs esat." Sociālajam darbiniekam, kurš ir lepins par nodibinātajām attiecībām ar jaunieci, varbūt būs rūgti jānožēlo, jo vecāki nebūs aktīvi kopīgajā darbā, "aizmirsīs" labi domātus padomus un mēģinās izjaukt rīkojumus.

Sociālajam darbiniekam ir jāapzinās interpozīcijas princips, īpaši konkrēta gadījuma sākuma posmā, sevišķi brīdī, kad viņam ziņo par sociālo problēmu. Persona, kas ziņo par problēmu, ar situācijas izklāsta veidu un saucieni pēc palīdzības mēģina iedvest kādu nostāju. Sociālais darbinieks ir neizbēgami pakļauts šim ziņotāja sugēstijas spēkam. Tam, ko šis pirmais stāsta, pat ja tas ir vienpusīgi, dīvaini un neobjektīvi, sociālais darbinieks neko nevar likt pretī, jo viņam vēl nav citu zināšanu par problēmu.

Ikviens pieredzējis sociālais darbinieks pirmajā kontakta situācijā ļoti labi apzinās, ka problēma var izrādīties pilnīgi citāda, tiklīdz viņš parunāsies ar vēl kādu tajā iesaistīto personu. Tāpēc sociālais darbinieks vienmēr patur prātā: es dzirdu tikai vienu, pirmo versiju, es vēl neko droši nezinu, es tikai sāku izprast problēmu. Viņš arī uzmanās izteikties tā, ka to varētu saprast kā noteiktu nostāju, tieši otrādi – viņš parāda ziņotājam, ka šāda pirmā informācija sociālajam darbiniekam vēl neļauj izteikt spriedumu par problēmu.

Šādi rīkoties ir grūti, kad no sociālā darba viedokļa nepieciešama izteikta pirmo reizi sastapto problēmas dalībnieku akceptēšana. Tādā gadījumā sociālajam darbiniekam ir jārīkojas saskaņā ar problēmas akceptēšanas principu, proti, pagaidām jāpieņem problēmas ziņotāja definīcija. Ar diferencētu, elastīgu komunikēšanu sociālajam darbiniekam izdosies izturēties pret personu tā, lai tā justu, ka viņas rūpes tiek uztvertas nopietni.

Interpozīcijas metodiskais princips, protams, atbilst sistēmiskajai pamatizpratnei, ka pēc iespējas vairākiem problēmas dalībniekiem jābūt sociālā darbinieka klientiem, tās pat ir šīs klientūras koncepcijas neizbēgamas sekas. Klientam vai tam cilvēkam problēmsituācijā, kurš pirmais kļuvis par brīvprātīgo klientu, ir grūti saprast, ka arī citi problēmā iesaistītie ir vai var kļūt par sociālā darbinieka klientiem un ka sociālais darbinieks nestāv cieši blakus viņam, aiz viņa vai viņam priekšā, bet vidū starp problēmas dalībniekiem, dažreiz tuvāk viņam, dažreiz tālāk no viņa. Tomēr arī šis klients galu galā gūst labumu no sociālā darbinieka interpozīcijas, jo tikai tā sociālais darbinieks var panākt visai klientu sistēmai taisnīgu, funkcionālu problēmas atrisinājumu un tādā veidā sniegt klientiem radikālu palīdzību uz ilgāku laiku.

2. Rīcības pārvaldīšanas princips

Sociālais darbinieks vienmēr rūpējas, lai viņš sociālās problēmas risināšanas gaitā pārvaldītu savu domāšanu un rīcību. Pretēji visiem sociālajā problēmā iesaistītajiem sociālais darbinieks pretendē uz brīvību definēt sociālo problēmu pēc sava prāta un pašam noteikt savas darbības saturu. Lai nezaudētu šo brīvību, viņš norobežojas no visa, kas viņu varētu padarīt atkarīgu no klientiem.

Šāda rīcības pārvaldīšana eksistē tikai tad, kad sociālais darbinieks ir un paliek neatkarīgs gan no klientiem, gan no citām personām. Saglabāt šādu neatkarību viņam nozīmē, pirmkārt, neklausīties glaimos, neļaut piekukuļot sevi ar dāvanām, nepieļaut iztapību draudu dēļ, neļaut šantāžēt ar amorālu rīcību vai arī bez vajadzības sasaistīt sevi ar vieglprātīgiem solījumiem. Skaidrs, ka liela nozīme te ir sociālā darbinieka personības īpašībām – stingrībai un morālajai stājai.

Piemēram, ja runājam par dāvanām, ko klienti dod vai grib dot sociālajam darbiniekam, kļūst redzams, cik delikāts ir metodiskais

jautājums par sociālā darbinieka neatkarību attieksmē pret problēmu. Tas negadās pārāk bieži, bet laiku pa laikam klients kaut ko sociālajam darbiniekam dāvina. Tam var būt skaidri redzams nolūks – manipulēt. Lielākoties “piekukuļošanas nodoms”, ja tāds vispār ir, ir pusneapzināts, pusapzināts, turklāt sajaucas ar citiem motīviem – apliecināt pateicību, radīt pašvērtību ceļošu izlīdzinājumu sociālā darbinieka darbam, pateikt kaut ko par sevi (ar pašdarinātām lietām), signalizēt par akceptēšanu u.c. Šādi dāvināšanas motīvi, protams, var būt arī tīri, bez manipulācijas.

Sociālajam darbiniekam rūpīgi jāizpēta, kā tas ir dotajā situācijā. Ja viņš jūt, ka dāvana aktuāli vai potenciāli apdraud viņa rīcības brīvību, viņam tā jāpieņem nevis personīgi, bet vienīgi institūcijai. Tādam dāvinātājam, uz kuru krīt aizdomas par manipulēšanu, sociālajam darbiniekam jāliek saprast, ka viņš neļaujas iespaidošanai. Dažiem cilvēkiem ir nepieciešama skaidri saprotama izskaidrošana, citos gadījumos pietiek ar nepārprotamu izturēšanos.

Metodiski pareiza izturēšanās, ar kuru sociālais darbinieks saglabā neatkarību no klientiem, garantē “varu pār savu rīcību” problēmas risināšanā. Tam ir nozīme, pirmkārt, sakarā ar sociālā darbinieka problēmas definējumu. Pat ja sociālajam darbiniekam jācenšas vienoties ar problēmā iesaistītajiem par kopīgu problēmas definēšanu, viņš nedrīkst atteikties pats izlemt, vai viņš iespējamo problēmas definējumu akceptē kā saprātīgu vai arī noraida kā neefektīvu vai pat kontrproduktīvu. Viņam jārezervē sev tiesības uz šo brīvību, jo viņš ir sociālās problēmas risināšanas speciālists. Protams, viņš neuzstājas kā augstprātīgs viszinis, bet arī neļauj citiem uzspiest sev problēmas definējumu (sociālo diagnozi) un līdz ar to tādu rīcību, ko viņš uzskata par nepiemērotu, neattaisnojamu vai neefektīvu.

Bieži vien problēmas dalībnieki uzskata tikai vienu pamatīgu iejaukšanos par problēmas atrisināšanas ceļu un gandrīz ultimātīvi pieprasa no sociālā darbinieka rīcību atbilstoši viņu iedomām. Neko citu viņi neņem vērā un nav gatavi līdzdarboties problēmas uzveikšanā. Taču, ja sociālajam darbiniekam liekas, ka citāda darbība var nest labākus rezultātus, viņš nepieņems uzspiesto problēmas atrisināšanas definējumu, bet rīkosis saskaņā ar savu kompetenci, piemēram, ja palīdzības meklētājs izrāda interesi vienīgi par naudas saņemšanu, kaut gan tā nevar novērst problēmu, kas viņu skārusi (atkārtota atlaišana no darba, nespēja samaksāt par dzīvokli, alkoholisms u.c.). Sociālais darbinieks, šādos gadījumos definēdams problēmu pretēji klientu domām, zaudē šo cilvēku akceptēšanu. Bet viņš patur varu pār savu rīcību: brīvību rīkoties tā, lai par to varētu atbildēt saskaņā ar savu profesionālo uzdevumu. Bieži vien

viņam izdodas patiess un labs sociālās problēmas atrisinājums, neraugoties uz to, ka dažu risināšanā svarīgu personu izturēšanās nesaskan ar viņa koncepciju.

3. Komunikācijas princips

Sociālais darbinieks meklē kontaktu un komunikāciju ar ikvienu problēmas dalībnieku, viņš pieņem jebkuru komunikācijas piedāvājumu un ir gatavs aspriesties par visu, kas attiecas uz sociālo problēmu. Viņš veicina komunikāciju starp problēmas dalībniekiem, kā arī starp viņiem un palīdzību sniedošajām personām. Sociālais darbinieks nevis izvairās, bet pats pacietīgi un neatlaidīgi cenšas panākt kontaktu ar klientiem, kuri mēģina atrauties no viņa.

Ir pietiekami skaidrs, ka sociālā darbinieka darbībai ir komunikatīvs raksturs. Var tikai minēt atsauces uz izklāstiem par valodu kā sociālā darba līdzekli (L.Šiļņeva), par sociālā darbinieka spējām uz komunikāciju un par viņa pašinstrumentalizēšanos (N.Šermena, M.Haita, S.Zalcmane, L.Riža, V.Salieniece, I.Brinteniece). Sociālajam darbiniekam komunikācijā ir svarīga ne tikai kontaktu nodibināšana ar klientiem. Metodiskais komunikācijas princips ir arī kontakta princips.

Bieži gadās, ka viens problēmas dalībnieks atrunā sociālo darbinieku no sarunas ar citu problēmā iesaistīto personu vai nu tāpēc, ka viņš gribētu atturēt sociālo darbinieku no šīs personas, vai aiz pārliecības, ka sociālajam darbiniekam neizdosies “saprātīgi parunāties” ar šo personu (piemēram, vecāki, kuriem ir meita ar garīgās attīstības traucējumiem un ar kuru viņi netiek galā, neredz jēgu, kālab lai sociālais darbinieks pats kontaktētos ar viņu). Dažreiz sociālo darbinieku mēģina iebaidīt, lai viņš nekomunicētos ar kādu personu, jo tā esot brutāla, agresīva, naidīgi noskaņota, smaga rakstura, “būs nasta uz mūžu” utt.

Šādi brīdinājumi bieži vien atbaida, un sociālais darbinieks tiek noskaņots uzmanīties – dažreiz pamatoti, dažreiz ne. Taču viņš savā profesionālajā rīcībā nedrīkst ietekmēties un atteikties no nopietna mēģinājuma satīties ar cilvēku, kuram citi “piekāruši šādu birku”. Sociālais darbinieks zina: tikai tad, ja viņam būs komunikatīvs kontakts ar katru problēmas dalībnieku, viņš varēs iegūt visas viņam svarīgās ziņas un optimāli izprast sociālo problēmu, tikai tad viņš spēs ietekmēt problēmas

dalībnieku disfunkcionālās attiecības, lai atrisinātu problēmu. Dažreiz jau tikai komunikācija, īpaši tāda, ko viņš panāk starp problēmas dalībniekiem, nozīmē būtisku stāvokļa uzlabošanu.

Tāpēc ir ārkārtīgi svarīgi, lai sociālais darbinieks ar mērķtiecīgu izturēšanos atvieglotu komunikāciju un rosinātu uz to sociālās problēmas sistēmā. Arī tādās situācijās, kuras nav pārņēmis konflikts, sociālajam darbiniekam apzināti jāatvieglo komunikācija. Daži cilvēki gribētu saņemt padomu un palīdzību, bet emocionāli traucējumi vai nespēja runāt neļauj tiem saprotami un prātīgi izteikties. Viņi ir atkarīgi no tā, vai sociālais darbinieks panāksies pretī, piemēram, uzdodot pārdomātus jautājumus, aizskarot tematus, ko klienti neuzdrošinās pieminēt, pats piedāvādams vielu sarunām, bagātīgi, uzsvērti labvēlīgi komentēdams klientu nedrošos, saraustītos izteikumus, palīdzēdams viņiem izteikties. Galvenā šādas komunikācijas veicināšanas nozīme ir kontaktu uzlabošana.

4. Jūtu funkcionalizēšanas princips

Sociālais darbinieks pievērš lielu uzmanību klientu jūtām, iedziļinās tajās, cenšas tās ietekmēt un iesaistīt problēmas dalībnieku disfunkcionālās jūtas, palīdz viņiem tikt skaidrībā viņu afekta situācijā un attīsta funkcionālās izpausmes.

Sociālās problēmas piedzīvo cilvēki. Kur runa ir par cilvēkiem, tur liela nozīme ir jūtām. Tas, ka sociālais darbs nav sinonīms terminam "psihoterapija", nekādā gadījumā nenozīmē, ka sociālajam darbiniekam nav jārūpējas par afektīvo cilvēkā un starp cilvēkiem. Gluži otrādi: viņam modri un jūtīgi jānovēro problēmas dalībnieku jūtas, arī pašam savas un citu palīdzētāju jūtas, ar tām jāreķinās un ar tām jāstrādā. Bieži tās ir sociālo problēmu galvenie cēloņi un nopietni traucē to risināšanā. Ja tām ir negatīva ietekme, mēs tās saucam par disfunkcionālām, turpretī par funkcionāliem mēs saucam afektus, kuri ir labvēlīgi problēmas risināšanai.

Dažas sociālās problēmas nemaz nevar atrisināt, nedomājot disfunkcionālās jūtas ar funkcionālām. Tāpēc sociālajam darbiniekam jācenšas "funkcionalizēt" problēmā iesaistīto personu jūtas. Protams, sociālās problēmas var turpināties, neraugoties uz visu tajās iesaistīto cilvēku funkcionālajām jūtām. Gadās arī tā, ka problēmas risināšanas gaitā viena klienta jūtas izmainās labvēlīgi, bet cita – ne.

Šaurākā nozīmē "jūtu funkcionalizēšana" ir sociālā darbinieka

speciāla metodiska rīcība, ko var izskaidrot ar apakšprincipiem.

4.1. Disfunkcionālo jūtu "noņemšana"

Ir svarīgi, lai problēmas dalībnieki sarunā ar sociālo darbinieku varētu izrādīt nomācošas, destruktīvās, agresīvās emocijas (skumjas, bailes, dusmas, naidu, bezcerību), tā daļēji no tām atbrīvojoties. Šādas jūtas tiek izpaustas ne vien vārdos, bet arī neverbāli: cilvēki raud, klusē, nemierīgi staigā šurpu turpu, klaudzina pa galdu, ar nekustīgu skatienu raugās sev priekšā utt.

Ja negatīvās emocijas ir acīmredzamas, sociālais darbinieks ar atklātu sarunu atvieglo cilvēka stāvokli, "noņem" šīs izjūtas. Viņš pacietīgi un ieinteresēti klausās, neizrāda izbrīnu, bet liek klientam just, ka tas ir kaut kas cilvēcīgi saprotams. Protams, sociālais darbinieks nevar "noņemt" neko, ko otrs negrib atdot. Taču daudzi cilvēki ļoti labi zina, ka viņu negatīvās jūtas traucē atrisināt problēmu, ka viņi ar tām vājina savu stāvokli un nevēlami ietekmē arī citus. Šādiem cilvēkiem varētu kļūt labi, ja sociālais darbinieks dos viņiem iespēju atslogot sevi.

Atercos gadījumu, kad kāds vīrs, šķiroties no sievas, aiz vilšanās un dusmām uz viņu un viņas draugu pieprasīja gluži nereālas lietas – paņemt sev piecgadīgo meitu, nemaksāt alimentus – un visbeidzot paziņoja, ka ķersies pie šautenes. Viņš lamājās un nolādēja sievu, viņas draugu, advokātu, tiesnešus un izglītības iestādes pārstāvjus, kuri nostājoties sievietes pusē. Atlika tikai ļaut šim vīram izstāstīt savu laulības dzīves versiju, klausīties, atbrīvojot viņu no šīm jūtām, izrādīt interesi un cilvēcīgu līdzjūtību abiem, bet neizteikt savus spriedumus par dzirdēto. Vīrs kļuva mierīgs un diezgan prātīgs un vairs neatkārtoja savas pārspīlētās prasības. Rezultātā izdevās izstrādāt saprātīgu priekšlikumu, lai noregulētu bērna piešķiršanu, apmeklējuma tiesības un alimentus.

4.2. Jūtu izskaidrošana

Sociālais darbinieks, palīdzot klientiem tikt skaidrībā par viņu jūtām, sekmē afektu funkcionalizēšanu. Bieži vien cilvēks nemaz nezina, kādas jūtas viņam ir pret otru, īpaši viņš neapzinās savu jūtu ambivalences (māte neredz, ka viņa savu bērnu ar īpašajām vajadzībām ne tikai mīl, bet arī atraida; trīsdesmitgadīgs vīrietis, kurš nekad nav aizgājis no vecāku mājas, neraugoties uz lieliem ģimenes konfliktiem, neko nezina par savu naidu pret vecākiem). Sociālais darbinieks bieži saskata šādus klientu afekta stāvokļus, it īpaši, ja viņš var tieši novērot viņu interakcijas. Būdam interpozīcijā, viņš redz divu vai vairāku problēmas dalībnieku jūtu mijiedarbību, ko paši cilvēki bieži vispār nepamana.

Cilvēku nezināšana par savām patiesajām jūtām sakņojas vai nu viņu psihiskajā stāvoklī, vai psihisko zināšanu nabadzībā. Daudzi cilvēki nav spējīgi saprast psiholoģijas zināšanas un pielietot sev pašiem. Vissvarīgāk ir, lai klienti pamanītu jūtas, kuras nosaka viņu izturēšanos pret problēmu, lai saprastu, kāda ietekme ir šīm jūtām.

Ja sociālais darbinieks kopā ar problēmas dalībnieku to pārrunā, viņš neizbēgami nonāk pie jautājuma – no kā ceļas disfunkcionālie afekti. Protams, cik daudz sociālais darbinieks ar to drīkst nodarboties vai cik daudz viņam ar to vajag nodarboties, ir atkarīgs no tā, kur ir robeža starp sociālo darbu un psihoterapiju. Ar sociālā darba jēdzienu “jūtu skaidrošana” novilksim stingro robežu, kas to atdala no īstās, vispusīgās, dziļās “psiholoģiskās analīzes”, respektīvi, no “diagnozes”, kas ir psihoterapijas uzdevums. Arī sociālā darbinieka jūtu skaidrošanai ir psiholoģiski analizējošs raksturs, taču sociālā darbinieka uzdevums nav izgaismot klienta psihi.

Klienti to arī negaida. Daži attālinās no sociālā darbinieka, kad viņi izjūt to kā psihologu, kurš viņiem redz cauri kā rentgens. Tādi jēdzieni kā “projekcija”, “pāri savam ES”, “simbioze”, “regresija” u.c. atsvešina un atbaida tipiskos sociālā darba klientus, un viņi nav ar mieru ļaut sevi psiholoģiski izpētīt mākslīgi pielāgotā veidā (anketēšana un testēšana, sapņu analīze, meditācijas vingrinājumi u.c.). Klienti labi zina, ka viņi nav pie ārsta un šeit nav runa par viņu iekšējo pasauli. Kad sociālais darbinieks nodarbojas ar klientu jūtām, jābūt skaidram, ka tas notiek tikai tik daudz, cik vajadzīgs sociālās problēmas risināšanai.

Ja sociālais darbinieks redz, ka atkarībā no cilvēka personības vai no sociālās problēmas veida jūtu skaidrošanai ir mazas izredzes uz panākumiem, viņš ar to nenodarbojas. Ja viņš to sāk darīt, dara to ar smalkjūtīgu atturību, neuzbrūkdams, neuzvaidams vainu, neievainodams, nebūdams netaktisks un vardarbīgs. Sarunādamiēs ar problēmas dalībniekiem, viņš tiem pasaka, ko viņš redz viņu afekta stāvokļos, kādi jautājumi viņam rodas, kur viņš saskata grūtības, kādas ir noskaidrošanas iespējas. Pat ja viņam par kaut ko ir ļoti svarīga psiholoģiska doma, viņš to izsaka tikai kā jautājumu vai hipotēzi, jo jūtu skaidrošanā viņam nav svarīgi noteikt psiholoģisku diagnozi. Jo vairāk – klienti jāpamudina uz pašrefleksiju un jāievada tajā. Ja sociālais darbinieks viņiem iespēju robežās piedāvā vienkāršotus psiholoģiskas izpratnes tēlus, tas nenotiek kā psiholoģijas kursā.

Sistēmorientētais sociālais darbinieks pirmajā vietā like interakcionālas koncepcijas, bet jūtu jomā ar tām nepietiek. Dziļā psiholoģiskā domāšana šeit ir tikpat svarīga. Ir arī jāsaprot, ka problēmas

dalībniekiem, kuriem ir psiholoģiski traucējumi, sociālais darbinieks ar jūtu skaidrošanu nespēj nopietni palīdzēt. Ja klientu disfunkcionālie afekti traucē sociālās problēmas risināšanu, sociālā darbinieka uzdevums ir sagādāt viņiem psihoterapeitu, kas, protams, ir ļoti problemātiski Latvijas apstākļos.

4.3. Funkcionālo jūtu veicināšana

Pozitīviem afektiem – mīlestībai, priekam, cerībai, spējai uzticēties, drosmei, kopības sajūtai u.c. – ir vērtība pašiem par sevi, un tāpēc vien tie ir jāveicina. Turklāt tie allaž nāk par labu sociālo problēmu risināšanai. Pozitīvas jūtas ir vispārfuncionālas.

Tomēr ir sociālās problēmas, kurās pozitīvas jūtas var būt disfunkcionālas. Kopības sajūta kriminālā grupā vai uzticēšanās partnerim – izspiedējam un melim drīzāk rada problēmu nekā palīdz to risināt. Arī cerība ne vienmēr ved uz labu: piemēram, sievietei, kura precējusies ar brutālu un agresīvu vīru ar smagiem personības traucējumiem, kurš vardarbīgi izturas pret viņu un bērniem, tikai paldzina ģimenes postu. Tamlīdzīgos gadījumos negatīvas jūtas – nepatika, pretīgums, dusmas, ienaidis, vilšanās, naids, egoisms utt. – ir funkcionālas, protams, noteiktā problēmas risināšanas fāzē.

Palīdzēt problēmas dalībniekiem tikt skaidrībā, kādi afekti ir vajadzīgi un derīgi problēmas risināšanai, ir pirmais sociālā darbinieka uzdevums. Pats par sevi saprotams, ka tas ir cieši saistīts ar “jūtu izskaidrošanu”. Nav viegli pateikt, kā sociālais darbinieks, neskaitot ietekmēšanu ar savu personību, var ar mērķtiecīgu metodisku rīcību modināt, stiprināt un stabilizēt problēmā iesaistīto cilvēku funkcionālos aspektus. Jūtas nevar izveidot pēc patikas, tās var tikai atbalstīt un daļēji vadīt. Tāpēc ir jārunā par sociālā darbinieka rīcības pedagoģiskajiem aspektiem.

5. Pedagoģiskās ietekmēšanas princips

Ja sociālajam darbiniekam ir nodoms ietekmēt problēmas dalībnieku izturēšanos, viņš iedarbojas uz tiem pedagoģiski. Tas nozīmē: viņš izturas pret klientiem saskaņā ar pedagoģiskajiem modeļiem, izvirza tiem adekvātas prasības, izglīto tos un instruē, reaģē ar apbalvošanu, ja klienti izturas funkcionāli, un ar sankcijām, ja disfunkcionāli.

Pedagoģisks te nozīmē vienkārši metodiski audziņošs, mērķtiecīgi mācīšanos veicīošs, turklāt jebkura vecuma cilvēkiem. Lai gan mēs Latvijā tipoloģiski šķiram sociālo darbu no sociālās pedagoģijas, tomēr saprotam, ka sociālajam darbiniekam dažreiz ir jārikojas izteikti pedagoģiski (sociālā darbinieka izglītotāja, skolotāja profesionālās lomas). Mēģināsim šo principu apskatīt četru atšķirīgo, bet saistīto aspektu kontekstā.

5.1. Izturēšanās pēc modeļa

Sociālo izturēšanos lielākoties iemācās pēc personīgiem paraugiem. Sociālajam darbiniekam, vai viņš vēlas vai ne, ir jāapzinās, ka klientiem viņš ir modelis, protams, līdzās citām personām. Viņa modeļa funkcija galvenokārt ir cilvēciskā saskarsme, attieksmes veids, kā arī reaģēšanas veids uz sociālajām situācijām, pirmām kārtām uz sarežģītām sociālajām problēmām. Viņš tiek uzmanīgi vērots, un viņam ir dots ietekmīgs pedagoģiskais līdzeklis – ar priekšzīmīgu uzvešanos ietekmēt vērojošo problēmas dalībnieku uzvedību.

Ko viņi varētu un ko viņiem vajadzētu mācīties no sociālā darbinieka, ir pateikts, raksturojot sociālā darbinieka personības īpašības: atklātība, iejušanās otrā cilvēkā, konfidencialitāte, lietišķums, kļūdu atzīšana, elastība, neatlaidība, optimisms u.c. Dažreiz sociālais darbinieks arī privātajā dzīvē var būt par paraugu, piemēram, attiecībā uz ģimenes budžeta pārvaldīšanu, bērnu audzināšanu, strīdīgo jautājumu kārtīšanu. Šādos gadījumos sociālā darbinieka funkcionālās uzvedības paraugs nav tieši novērots dzīvē, bet tikai reproducēts ar valodas starpniecību.

Protams, sociālais darbinieks nedrīkst savu personīgo dzīvi un sociālo attiecību kopumu nereflektēti naīvi pielietot kā modeli. Kas derīgs viņam, varbūt nederēs citiem. Tāpēc vienmēr rūpīgi jāpārdomā, vai viņš drīkst un līdz kādai robežai drīkst sevi pasniegt kā paraugu. Sociālais darbinieks izteikti modelē klienta uzvedību, kad viņš demonstrē, piemēram, kā uzvesties nodarbinātības dienestā, sarunā ar apdrošināšanas aģentu, vai sarunā ar vīru ielec viņa lomā un parāda, kā varētu saprātīgi reaģēt uz sievas piezīmi.

5.2. Adevkāvas prasības

Sociālais darbinieks tikai nedaudzas sociālās problēmas var atrisināt vienīgi ar finanšu, tiesu, informācijas, organizatoriskiem pasākumiem. Lielākoties klientiem aktīvi jāpiedalās problēmas risināšanā, citādi nevar būtiski izmainīt viņu negatīvo sociālo situāciju. Sociālo pakalpojumu un

sociālās palīdzības likums skaidri definē klienta pienākumus.

Klientam ir pienākums:

- 1) aktīvi iesaistīties savas problēmas risināšanā, pildot līdzdarbības pienākumus;
- 2) sniegt ziņas par sevi;
- 3) aktīvi darboties, lai palielinātu savu spēju pelnīt un ienākumus;
- 4) izmantot iespējas saņemt sociālās rehabilitācijas pakalpojumus, ja klientam vai kādam no viņa ģimenes locekļiem ir atkarības problēmas (atkarība no alkohola, narkotikām, azartspēlēm);
- 5) saņemto sociālo palīdzību izmantot atbilstoši paredzētajiem mērķiem.

Tātad ir skaidrs, kas jā dara klientiem. Bet ir gadījumi, kad sociālajam darbiniekam jāizvirza stingras prasības, kā klientam izturēties. Šīm prasībām jābūt adekvātām, t.i., piemērotām cilvēka garīgajām, psihiskajām un fiziskajām spējām, kā arī viņa cilvēciskajai būtībai. Klientiem jā dara tik daudz, cik viņi ir spējīgi, prasības nedrīkst būt pārāk augstas.

Var būt lietderīgi pieprasīt klientam pieteikties kādā firmā, kas meklē strādniekus, bet var gadīties, ka no šī cilvēka tiek prasīts par daudz. Varbūt sociālajam darbiniekam derētu nodibināt kontaktu ar šīs firmas personāla daļas vadītāju un tad likt klientam turp aiziet.

Sociālais darbinieks neizvirza problēmas dalībniekiem vispārīgas prasības, piemēram: “Vairs nelietojiet alkoholu!”, “Nerunājiet taču ar vīru par savām veselības problēmām!”, “Neesiet tik agresīvs pret viņu!” Šādas vai līdzīgas pavēles klients jau sen ir pats sev devis vai tās viņam ir devuši daudzi citi cilvēki. No sociālā darbinieka viņš gaida precīzus, konkrētus uzdevumus (piemēram, “Aizejiet rīt pie sava ģimenes ārsta un palūdziet viņam pieteikt jūs alkoholisma ārstēšanas klīnikā. Pirmdien man ziņojiet par jūsu vizītes rezultātiem!” vai arī “Pasakiet šovakar savam vīram, ka bijāt pie manis, lai atrisinātu ģimenes dzīves konfliktus, un palūdziet, lai viņš nākošajā nedēļā man piezvana, lai mēs varētu norunāt tikšanos!”). Šādi uzdevumi ir vienkārši, skaidri un laika ziņā noteikti. Tas, kurš šādu uzdevumus saņem, precīzi zina, kas viņam jā dara, un sociālais darbinieks var novērtēt, vai uzdevums tiek pildīts vai ne.

Mēs zinām, ka sociālās problēmas risināšana bieži prasa no klienta pārāk daudz. Tāpēc sociālajam darbiniekam prasības jāizsaka soli pa solim, jācenšas izpildīt atsevišķus uzdevumus, kas atbilst attiecīgā cilvēka varēšanai. Tas ir fundamentāls pedagoģijas princips, kas ir spēkā sociālā darba metodikā. Svarīgi ir motivēt prasības. Klientiem nedrīkst rasties iespaids, ka viņiem pavēl tāpēc, ka viņi ir vainīgi šajā problēmā un tas ir

sods. Sociālais darbinieks, kurš rīkojas pedagoģiski veikli, cenšas ar attiecību ietekmi un kompetentu konsultēšanu pamudināt izpildīt prasības, kuras viņš klientiem izvērza.

5.3. Izglītošana un prasmju attīstīšana

Klientiem jāpiedalās problēmas risināšanā nevis aiz bailēm vai izpatikšanas sociālajam darbiniekam, bet izpratnes vadītiem. Tāpēc viņiem bieži ir vajadzīga izglītošana un mācīšana. Sociālais darbinieks nepatur savas profesionālās zināšanas tikai sev, bet dalās tajās ar citiem, kur vien ir saprātīgi no problēmsituācijas viedokļa. Viņš izglīto klientus tiesas, finanšu, psiholoģijas, veselības, komunikācijas teorijas, sociālās likumdošanas, sociālās pārvaldes jautājumos, izskaidro sakarības, atklāj izpratnes perspektīvas – tikai attiecībā tieši uz šo individuālo problēmu. Mācīšana nav uzziņu sniegšana. Tas ir jauno zināšanu un prasmju apguves process, tā sociālais darbinieks mudina klientu arvien labāk saprast problēmu, stimulējot viņa sociālo briedumu. Protams, šāds sociālais darbinieks var sasniegt pedagoģisko mērķi tikai tad, ja ir pielāgojies attiecīgā cilvēka personībai, īpaši viņa intelektuālajām spējām.

Svarīgi ir pamudināt problēmas dalībniekus uz tādu izturēšanos, kas veicinātu problēmas atrisinājumu. Protams, cilvēks, kuram no izglītošanas radīsies saprašana, kas jādara, tomēr arvien var būt nedrošs un nezināt, kā konkrēti to paveikt. Tāpēc bez praktiskām nodarbībām (darbnīcām) jebkura izpratne neko nedos. Klienti ar pilnām tiesībām gaida, ka sociālais darbinieks kā speciālists konkrētās sociālās situācijas uzlabošanā var dot instrukcijas. Sociālais darbinieks nedod vienkārši rīcības recepti, bet paskaidro, māca, diskutē, konsultē.

Konsultēšanai sociālajā darbā ļoti bieži ir pedagoģiskas iezīmes. Dž. Vitakers (*J. Whittaker*, 1974) kā vienu no četrām svarīgākajām sociālā darbinieka lomām min "skolotāja konsultanta" lomu. Savā profesijas laukā jebkurš speciālists pēc zināšanu hierarhijas atrodas augstāk vai zemāk par viņu. Tikai, redzot starp viņu un nespeciālistu (klientu) esošo atšķirību zināšanās, speciālists (sociālais darbinieks) ir tiesīgs un spējīgs pamācīt. No ētikas viedokļa bagātīgākas un augstvērtīgākas zināšanas pat uzliek speciālistam pienākumu izglīt, mācīt, ja tas ir nepieciešams klienta sociālās problēmas risināšanā.

Sociālajam darbiniekam jāuzskata par savu profesionālo pienākumu sniegt pēc iespējas daudz un labu pamācību. Taču jādomā arī, lai tas neklūtu par manipulācijām ar varu, bet paliktu kā pedagoģiska darbība, kas paplašina klienta rīcības kompetenci un arī personīgo brīvību.

5.4. Apbalvojumi un sodi

Sociālais darbinieks nav vienaldzīgs un neitrāls pret klientu rīcību, bet mērķtiecīgi reaģē uz to: vēlamu uzvedību viņš pastiprina, bet nevēlamu uzvedību mēģina iznīdēt, izdarot par to negatīvus secinājumus. Pirmajā gadījumā sociālais darbinieks izsaka atzinību, otrajā gadījumā to nesankcionē (“soda”). Šis pedagoģiskais princips – “apbalvošana” un “sodīšana” – redzami vai slēpti tiek lietots un iedarbojas kā sociālā ietekmēšana. Bet jāsaprot arī, ka ētiskās, tiesiskās, lietišķās un psihiskās barjeras nepieļauj, lai sociālais darbinieks varētu krietni apbalvot vai bargi sodīt. Tomēr daži līdzekļi šim nolūkam viņam ir.

Uz problēmas dalībnieku funkcionālu izturēšanos sociālais darbinieks var reaģēt ar uzslavu, prieku, atzinību, cerību izteikšanu par problēmas atrisināšanu un šādi to emocionāli apbalvot. Pēc uzvedības terapijas mācības, tā attiecīgā izturēšanās tiek pozitīvi pastiprināta un šeit izmantotās jūtas, respektīvi, komunikācijas signāli, kalpo kā pozitīvi pastiprinātāji.

Sociālā darbinieka atzinība vai sodi ir īsti vietā, ja viņš ir devis klientam uzdevumus vai viņiem ir kāda noruna. Būtu nepedagoģiski to atstāt bez ievēribas un nereaģēt uz to no mērķa pozīcijām. Risināšanas dinamikas un efektivitātes metodiskie principi prasa šādu reakciju – vai tā būtu pozitīva, atzinīga vai arī negatīva. Citādi klientiem, kuri ir funkcionāli uzvedušies, pietrūkst stimula iet tālāk pa labo ceļu. Bet tie, kuri uzvedas disfunkcionāli, pat nepamanīs, ka viņi to dara, un nesajutīs grūdienus, kas viņus izkustinātu no egoisma, pasivitātes, bezatbildības, destruktīvisma. Visietekmīgāk atzinība un sodīšana darbojas tur, kur sociālais darbinieks palīdzību sniedz atkarībā no līdzdarbošanās, kas norunāta ar klientu.

Ir gadījumi, kad visu problēmas risināšanu var saistīt ar nosacījumiem par atzinību vai sodu. Piemēram, sociālais darbinieks vienojas ar klientiem par situācijai atbilstošiem sarunu noteikumiem (nedrīkst pieminēt pagātnes notikumus, jāatbild uz visiem jautājumiem, nedrīkst norādīt uz vainu u.c.). Jau sākumā sociālais darbinieks paskaidro, ka viņš vadīs sarunas un centīsies panākt miermīlīgu vienošanos par labu visiem, kamēr dalībnieki ievēros šos nosacījumus, bet sarunas pārtrauks, ja viņi to nedarīs un atkal sāks neauglīgu strīdu. Atzinība te izpaužas kā sociālā darbinieka darbības turpināšana, sankcijas – kā pārtraukšana. Vispār ir lietderīgi demonstrēt izredzes uz nepārprotamu atzinību vai sodu. Jau tas vien palīdz personai mobilizēties funkcionālai uzvedībai, īstai līdzdarbībai problēmas risināšanā. Tas arī ir sociālā darbinieka pedagoģiskās darbības mērķis.

6. Patstāvības sekmēšanas princips

Sociālais darbinieks pievērš uzmanību problēmas dalībnieku patstāvībai, sargā to un atbalsta. Viņa mērķis ir atgriezt tos tādā stāvoklī, lai viņi varētu patstāvīgi dzīvot un paši tikt galā ar varbūtējām problēmām. Viņš prasa no klientiem aktīvi piedalīties problēmas risināšanā un nedara neko tādu, ko viņi paši ir spējīgi izdarīt. Viņš iedrošina klientus uz patstāvīgiem lēmumiem, apelēdams pie viņu atbildības sajūtas un stiprinādams viņu pašapziņu.

Cilvēks, kurš tiek galā ar savu dzīvi bez profesionālu palīgu atbalsta, pats ir savu problēmu risinātājs. Ja sociālais darbinieks var cilvēku, kuram nepieciešama palīdzība, padarīt par personīgo problēmu risinātāju, to var uzskatīt par optimālu panākumu. Protams, tas ne vienmēr ir iespējams (piemēram, hroniskiem slimniekiem, cilvēkiem ar garīgas attīstības traucējumiem u.c.). Jebkurā gadījumā sociālais darbinieks cenšas palielināt dalībpersonu patstāvību.

Jau pašā sākumā, kad kāds ziņotājs aicina doties pie problēmas dalībniekiem "paskatīties", sociālais darbinieks uzstāj, ka viņiem pašiem jānāk uz institūciju, un mudina šos cilvēkus uz patstāvīgu soli. Sociālais darbinieks nekad nerada klientam iespaidu, ka viņš to gribētu padarīt atkarīgu no savas gribas. Arī obligātas klientūras gadījumā viņš cenšas tā attīstīt un stabilizēt šo cilvēku kompetenci un spēju patstāvīgi rīkoties, lai viņus varētu atbrīvot no piespiedu klientūras.

Šeit ir ļoti svarīgs kompetences pieņēmums: sociālais darbinieks izrāda pārliecību par to, ka viņi paši ir spējīgi saprātīgi spriest un rīkoties. Sociālais darbinieks liek klientam pašam meklēt darbavietu un noslēgt darba līgumu; pusaudzim, kurš negrib dzīvot pie vecākiem, viņš iedod kopdzīvošanas grupas adresi, iesaka pašam saistīties ar šiem cilvēkiem un noskaidrot, vai tur varētu dzīvot; vecākiem, kuru četrpadsmitgadīgā meita aizbēgusi kopā ar draugu un kuru policija notvērusi 50 km attālā pilsētā, viņš liek pašiem turp aizbraukt un atvest meitu; viņš pieprasa no sievas, lai viņa runātu ar vīru, lai pamudinātu viņu uz kopīgu ģimenes terapiju utt. Ar šādu rīcību sociālais darbinieks parāda problēmā iesaistītajam cilvēkam, ka viņš spēj patstāvīgi rīkoties. Svarīgi, lai klienti justos aicināti, saukti par spējīgiem un pamudināti savu darbību pārdomāt.

Ja problēmas dalībnieki rīkojas patstāvīgi, var gadīties, ka sociālais darbinieks neuzskata par saprātīgu to, ko viņi dara. Tad ir jādebatē, nevis jākritizē klientu iniciatīva, bet jānorāda, kā viņi ir rīkojušies. Pat ja ir

pilnīgi skaidrs, ka sociālais darbinieks šo darbību varētu veikt labāk nekā problēmas dalībnieks, ir labi jāpārdomā, vai tomēr no tās atrisināšanas perspektīvas nebūtu efektīvāk, ja klients rīkotos pats, t.i., patstāvīgi. Daudzās situācijās jau tāpēc vien tas būtu labāk, ka problēmas dalībnieku rīcības autonomija ir jebkuras sociālas problēmas risinājuma mērķis.

Taču visi klienti nemaz nekāro baudīt personīgo brīvību un darboties ar atbildību. Dažiem ļoti patīk, ka sociālais darbinieks rīkojas viņu vietā. Tādi cilvēki uztver sociālo darbinieku kā savu aizbildni jeb pārstāvi. Ikvienā tamlīdzīgā situācijā ir jāpārbauda, vai lietas, par kurām ir runa, vai arī attiecīgā cilvēka kompetences deficīts patiešām prasa, lai sociālais darbinieks viņu pārstāvētu. Ja šādas nepieciešamības nav, sociālais darbinieks mudina klientu rīkoties pašam.

Kopsavilkums

Sociālā darba principi attiecībā uz konkrētām detaļām ikreiz īstenojami citādi. Kādā veidā, to izklāsta sīki izstrādāta metožu mācība, kurā izskaidroti precīzi darbības likumi ikvienam rīcības veidam. Šajā rakstā atspoguļotas dažas svarīgas nostādnes attiecīgu rīcības veidu raksturošanai, interpretēšanai un ilustrēšanai, uzmanība pievērsta arī pedagoģiskai attieksmei sociālā darba praksē.

Literatūras saraksts:

1. Brinteniece I., Riža L., Saleniece V., Zalcmane S. Klienta intervija sociālā darba praksē // Sociālais darbinieks. – 2002. – Nr. 2.
2. Dārzniece E., Didrihsone N., Jaunbērziņa A., Laiviņa L. Iedrošināšanas funkcija sociālā darba mikropraksē // Dzīves jautājumi: Zinātniski metodisks rakstu krājums VI. – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2001.
3. Huperes N., Šinclers E. Pedagoģijas pamatjautājumi. – Ķelne, Minhene: Stam, 1975.
4. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums: LR likums, pieņemts 2002.gada 31.oktobrī // Latvijas Vēstnesis. – 2002.gada 19.novembrī.
5. Šermena N., Margo H. Palīdzošās attiecības un apzināta sevis

izmantošana sociālā darba praksē // Dzīves jautājumi: Zinātniski metodisks rakstu krājums VII. – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2002.

6. Šiļņeva L. Sociālā darba metodiskie principi // Dzīves jautājumi: Zinātniski metodisks rakstu krājums IV. – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 1999.
7. Šiļņeva L. Sociālā darbinieka profesionālās darbības ar sociālo gadījumu principi // Dzīves jautājumi: Zinātniski metodisks rakstu krājums V. – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2000.
8. Eberhard K., Kohlmetz G. Contracting – eine strategische Alternative für den Sozialarbeiter. – Stuttgart, 1986.
9. Whittaker I. Social Treatment – an Approach to Interpersonal Helping. – Chicago, 1974.

Sociālo problēmu klasifikācijas kritēriji sociālā darba mikropraksē

Sociālo problēmu būtības izpratne sociālajiem darbiniekiem ir konceptuāli nozīmīga, jo sociālo problēmu risināšana un arī profilakse ir profesijas nepieciešamības pamatā.

Pēdējos gados ir aktualizējies jautājums par sociālo problēmu klasificēšanu. Tas pētīts sabiedrības sociālo problēmu līmenī, un šie pētījumi vēl turpinās.

Raksta autoru sadarbībā tapis pētījums par individuālo sociālo problēmu klasificēšanas kritēriju izstrādi.

Konstatēts, ka sociālo problēmu klasifikators Rīgā ir izstrādāts, tiek uzskatīts par praktiski nepieciešamu darbam ar klientiem un tā nepieciešamība varētu aktualizēties arī citur Latvijā.

Sociālo problēmu klasifikatora izstrāde ir sarežģīta un ilgstoša, jo tai nepieciešami precīzi sociālo problēmu atlases kritēriji. Pētījumā [1], kas ir šī raksta pamatā, pēc detalizētas teorētiskas sociālo problēmu izpētes mikrolīmenī un praktiska pētījuma izvirzīti iespējamie kritēriji. Atlases kritēriju izstrāde būtu jāturpina, jo jāizstrādā identificēšanas un klasificēšanas kritēriji katrai sociālajai problēmai.

Rakstā atspoguļotas vairākas svarīgas teorētiskas un praktiskas nostādnes par sociālo problēmu būtības izpratni un izstrādātajiem klasificēšanas kritērijiem.

*Liesma Čepuka,
Daiga Dērica,
Dagnija Gorlova,
Ingrīda Lielbārde,
Indra Vitenberga*

Atslēgas vārdi:
sociālās problēmas, sociālo
problēmu identificēšanas
kritēriji, sociālo problēmu
klasificēšanas kritēriji sociālā
darba mikropraksē

Sociālo problēmu būtības raksturojums

Sociālajam darbam kā zinātnes nozarei raksturīgas pretrunīgas tendences. Viena no tām ir saistīta ar atbildi uz jautājumu, kas ir sociālo problēmu pamatā: sabiedriskās attiecības, sabiedrība veselumā, sociālā vide vai cilvēks, kurā meklējami galvenie (dabas dotie) dominējošie iemesli visām viņa bēdām un nelaimēm. [18]

Kalifornijas universitātes sociālā darba zinātnieks Rudolfo Alvarezs (*Rodolfo Alvarez*) atzīst, ka sociālā problēma sāk eksistēt, kad pietiekami liela iedzīvotāju daļa kolektīvi ir informēta par apstākļiem, kurus tā uzskata par labklājību apdraudošiem, un sāk šos apstākļus mainīt, lai mazinātu apzinātos draudus. [12]

Tomēr sociālā darba profesore H. Perlmane (*H. Perlmann*) uzskata, ka cilvēka labklājības sasniegšana var būt atkarīga ne tikai no viņa adekvātām reakcijām, bet arī no viņa individualitātes struktūras un funkcionalizēšanas.

Nav kritēriju sociālās problēmas definējumam, tāpēc sociālās problēmas definētas ļoti dažādi – atkarībā no zinātnieku uzskatiem. Tomēr definīcijās ir saskatāmi kopīgi elementi. [15]

Sociālās problēmas raksturo kopīgi komponenti:

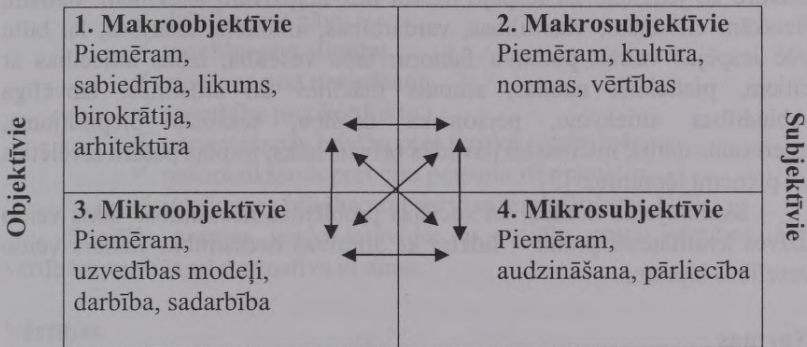
- cēloņsakarības, kas nosaka problēmas veidošanos,
- daudzšķautņainība, kas ietver dažādas dimensijas (tehnika, ekonomika, likumdošana, apkārtējā vide u.tml.),
- simptomi, kas liecina par problēmu. [13]

Sabiedrība ir tā, kurā veidojas, pastāv vai izzūd sociālās problēmas. Individu problēmas ir saistītas ar vispārējām norisēm sabiedrībā un otrādi.

Par to, cik cieši saistīts ir mikro un makrolīmenis, raksta ASV profesors Džordžs Ritcers (*George Ritzer*), analizējot viena un otra līmeņa savstarpējo saikni. Zīmējumā (skat. 1.zīmējumu) autors parāda, kā šie līmeņi sabiedrībā ir saistīti gan subjektīvi, gan objektīvi.

1.zīmējumā redzams, ka ir četras saistītas dimensijas: makroobjektīvā, makrosubjektīvā, mikroobjektīvā un mikrosubjektīvā. Makrodimensijas spēj ietekmēt mikrodimensijas un otrādi – tās mijiedarbojas. [17] Katru sabiedrības līmeni raksturo kāds noteikts elements. Analizējot šos sabiedrības līmeņus raksturojošos elementus, var izprast sociālo problēmu būtību.

Makro



Mikro

1. zīmējums. Mikro un makrolīmeņa saistība [17]

Katra sociālā problēma sastāv no objektīviem apstākļiem un subjektīvas definīcijas. Objektīvi apstākļi ir kontrolējama situācija, kuras eksistenci un lielumu var pārbaudīt objektīvi un apmācīti novērotāji. Subjektīva definīcija ir atsevišķu indivīdu izpratne, ka apstākļi apdraud konkrētas lološanas vērtības. Objektīvie apstākļi ir nepieciešami, bet paši par sevi nav pietiekami, lai sociālā problēma pastāvētu. [15]

Sociālo problēmu vispusīgai raksturošanai ASV sociālā darba zinātnieks R. Alvarezs ir izvirzījis četrus būtiskus elementus:

- 1) dzīves kvalitāte,
- 2) normas,
- 3) vērtības,
- 4) vajadzības. [12]

Ja kāds no šiem elementiem nav apmierināts, traucēts, pārkāpts – rodas nosacījumi sociālas problēmas atpazīšanai. Turpinājumā tiks raksturots katrs no šiem elementiem.

Dzīves kvalitāte

Dzīves kvalitātes jēdziens ir komplekss, tas ietver fizisko un garīgo veselību, brīvo laiku un tā izmantošanu, bezdarbu, ģimenes dzīvi, saikni ar sabiedrību, pašnoteikšanos, materiālo nodrošinājumu. Dzīves kvalitāte ir indivīda, ģimenes, iedzīvotāju grupas, sabiedrības labklājības rādītājs. [8]

Psihologs Daniels Vīlans (*Daniel Whelan*) darbā “Dzīves kvalitāte” skaidro šo jēdzienu kā iespēju dzīvot bez negatīvām ietekmēm: bailēm, fiziskām ciešanām, vientulības, vardarbības, alkohola atkarības, lai būtu pēc iespējas vairāk pozitīvu faktoru: laba veselība, labas attiecības ar citiem, pietiekoši naudas, stimulējošs un attīstījošs, labvēlīga sabiedrības attieksme, personiska drošība, seksuāls piepildījums, interesants darbs, interesanti pavadīts brīvais laiks, iespēja pašam izvēlēties un pieņemt lēmumus. [3]

Skaidrojums norāda, ka sociālās problēmas neesamības fakts veido dzīves kvalitātes izpratni – līdzīgi kā slimības neesamības faktors veido veselības izpratni.

Normas

Normas tiek uzskatītas par optimālo uzvedības modeli, kas ļauj indivīdam sasniegt rezultātu, izmantojot vispiemērotākos līdzekļus un formas atbilstoši sociālajām grupām vai sabiedrībai, bet sociālo normu neievērošana var novest pie deviācijas. [11]

Sociālās **normas** kā sabiedrībā noteiktu komponentu socioloģijā analizē **apzīmējumu teorija** jeb sociālās reakcijas teorija (*Labeling theory*), aprakstot deviances rašanos. Teorētiski pievēršas jautājumam, kā deviance rodas, izstrādājot un piemērojot likumus. Kāpēc daži cilvēki var tikt atzīti un klasificēti kā varbūtējie likumpārkāpēji, bet citi ne? Kā viņu rīcība, mijiedarbība un iekšējās koncepcijas mainās, kad viņi ir klasificēti kā antisociāli?

Apzīmējumu teorija jeb sociālās reakcijas teorija (*Labeling theory*), ir ietekmējusi uzskatus par sociālajām problēmām. Patī teorija praksē vairs netiek pielietota, taču ASV sociālā darba zinātnieku Malkolma Spektora (*Malcolm Spector*) un Džona Kitsuses (*John Kitsuse*) sociālo problēmu formulējuma pamatā tā ir izmantota. Autori norāda, ka sociālās problēmas ir sabiedrības apstākļi, pret kuriem aktīvistu grupas izvērza pretenzijas, ka tie ir neapmierinoši un jānovērš. Vienīgais piemērotais sabiedrības sociālo problēmu kritērijs ir “pasūtītāju” grupu darbība: sociālais zinātnieks nevar piedāvāt nevienam labāk informētu vai neaizskaramāku autoritāti. [14]

Secināts, ka sabiedrības vērtējums var padarīt kādu parādību par sociālu problēmu, tajā pašā laikā citā sabiedrībā pēc tās vērtību sistēmas un normām šī parādība var netikt uzskatīta par nevēlamu.

ASV sociālā darba zinātnieks Kalifornijas universitātes profesors R.Alvarezs raksta, ka normas ir atkarīgas no sabiedrībā izveidotā vērtību kopuma. Lai tās iegūtu, jāanalizē pakāpe, kādā projekti virza cilvēces

vispārējās intereses attiecībā pret konkrētās klientūras interesēm, ņemot vērā sepiņas vērtību dimensijas:

- ✓ dzīvība pret nāvi,
- ✓ veselība pret slimību,
- ✓ zināšana pret nezināšanu,
- ✓ sadarbība pret konfliktu,
- ✓ pārvietošanās brīvība pret fizisku ierobežošanu,
- ✓ pašnoteikšanās pret citu personu rīkojumiem,
- ✓ izteiksmes brīvība pret saziņas ierobežošanu. [12]

Sociālās normas veido indivīdu un sociālo grupu vērtības, šīm vērtībām var būt arī normatīva nozīme.

Vērtības

Par **vērtību** tiek uzskatīts tas, kas apmierina kādu no cilvēka vajadzībām. Viss, ar ko tiek apmierinātas kādas vajadzības un sekmēta pilnvērtīga dzīve, ir vērtība.

Jūtas ir visu vērtību vērtētājas – vērtību mēraukla, kritērijs. [1]

Subjektīvi vērtības tiek tvertas kā sociālās orientācijas maksimuma robežas. Vērtību sistēmas raksturīga iezīme ir to hierarhija. Vērtību pamatslāni veido materiālie labumi, kuru mērs ir derīguma pakāpe un kas saistīti ar cilvēku kā dzīves līdzekļi un apstākļu kopums. [4]

Vācu autors Hainers Moilemans (*Heiner Meulemann*) pierāda, ka indivīda rīcību virza vērtības un tā tiek saturēta sabiedrība. Vērtības tiek internētas personā un institucionalizētas sabiedrībā. Vērtība ir priekšstats par vēlamu, kas ietekmē rīcības formu, līdzekļu un mērķu izvēli.

Vērtība nosaka personas rīcību, kas ir personas iekšējo impulsu un šo impulsu kritēriju, kurus persona ir apguvusi, apsvērumu rezultāts.

R. Alvarezs vērtības un sociālo problēmu būtību skaidro šādi:

- 1) ja nav vērtību kopuma, kuram šie apstākļi ir draudoši, nav sociālas problēmas;
- 2) ja nav zināmi apstākļi, nav sociālas problēmas;
- 3) ja nav pietiekama spēka, kas iedarbojas uz šiem apstākļiem, nav sociālas problēmas.

Autors secina, ka skaidri definēts vērtību kopums ir būtisks, lai definētu un atklātu sociālu problēmu. [12]

Tātad indivīda rīcību virza viņa vērtību sistēma, tomēr ir arī apstākļi, kas var padarīt viņa darbību neprognozējamu. Apstākļu un vērtību sistēmas konflikta dēļ veidojas ne vienmēr vēlama un sabiedrībai pieņemama rīcība, kas var būt sociālās problēmas cēlonis. Jābūt skaidri definētam vērtību

kopumam, tas ir būtiski, lai definētu un atklātu sociālo problēmu. Ja nav vērtību kopuma un apstākļu, kas izraisa indivīda neprognozējamo rīcību, nav arī sociālas problēmas. Šis skaidrojums liek secināt, ka arī "apstākļus" varētu pievienot R.Alvarezas nosauktajiem sociālo problēmu cēloņiem.

Vajadzības

Vērtības daudzējādā ziņā sasaucas ar **vajadzībām**. "Vajadzības – ir dabisku, sociālu vai garīgu faktoru kopums, kuru klātesamība nepieciešama organisma, personības, sociālas grupas vai visas sabiedrības dzīves darbības nodrošināšanai, iekšēja darbības determinante. Sociālām subjektīvām vajadzībām (materiālām, sociāli politiskām, garīgām) ir sociāla iedaba, šīs vajadzības un to realizācija ir atkarīga no ražotājspēku attīstības līmeņa un sabiedriskās iekārtas rakstura, no cilvēka sociālā stāvokļa sabiedrībā, no viņa pasaules uzskata orientācijas, kultūras līmeņa." [4]

Vajadzību jēdziens plaši aplūkots psiholoģijas teorētiskajā literatūrā. Pēc psiholoģijas definējuma, vajadzības ir īpašs indivīda psihes stāvoklis, kad viņš izjūt vai apzinās neapmierinātību, spriedzi, diskomfortu un viņa psihē atspoguļojas neatbilstība starp viņa darbības ārējo izpausmi un iekšējiem nosacījumiem. Vajadzības atklājas apzinātā darbības motivācijā. Vajadzības klasificē:

- 1) pēc darbības (darba, izziņas, saskarsmes vajadzības);
- 2) pēc vajadzību objekta (materiālās, garīgās, sabiedriskās vajadzības);
- 3) pēc funkcionālās lomas (dominējošas un pakārtotas vajadzības);
- 4) pēc vajadzību subjekta (individuālās, grupas, kolektīvas).

Vajadzības ir dinamiskas, mainīgas. Apmierinātu vajadzību vietā veidojas jaunas, augstākas vajadzības, kas saistītas ar personības iekļaušanos dažādās darbības jomās, formās. Personības vajadzības veido hierarhiju, kuras pamatā ir vitālās (pēc uztura) vajadzības, kam seko sociālās vajadzības, kam faktiski nav robežu. [4]

Sociālās vajadzības sociālā darba terminoloģijas vārdnīcā skaidrotas kā sociālo prasību kopums, kas nepieciešams indivīda, ģimenes, sociālas grupas, visas sabiedrības funkcionēšanas nodrošināšanai. Sociālās vajadzības un to realizācija ir atkarīga no sabiedrības sociālā attīstības līmeņa, cilvēka sociālā stāvokļa, no sociālo pakalpojumu kvalitātes un pieejamības. Sociālajā darbā sociālās vajadzības ir – pēc mājvietas, pārtikas, sadzīves priekšmetiem, naudas, algota darba, izglītības un audzināšanas, veselības un sociālās aprūpes, funkcionālām attiecībām ar

citiem cilvēkiem. Praksē sociālie darbinieki parasti sastopas ar sociālo vajadzību kopumu. [8]

Sociālā darba profesors Malkolms Peins (*Malcolm Payne*) no Lielbritānijas iepazīstina mūs ar vajadzību sarežģīto jēdzienu un atzīst, ka individuālās un sociālās vajadzības ir grūti nošķirt un viena no sociālā darba lomām ir novērtēt vajadzības.

✓ Jēdziens “vajadzības” bieži tiek lietots, lai apzīmētu kaut ko mūsos, kas mums liek sasniegt mērķi. Tātad, ja esam izbadējušies, mums vajag pārtiku.

✓ “Vajadzības” var būt sociāli noteiktas un mums būtiski nepieciešamas līdz zināmai pakāpei. Piemēram, varētu teikt, ka katram vajag labu veselības aprūpi.

Dažkārt šie abi jēdzieni ir savstarpēji saistīti. Piemēram, lielākajai daļai cilvēku ir emocionāla vēlēšanās būt veselīgiem, un viņi pieņemtu, ka sociālā labklājība nozīmē būt nodrošinātiem ar veselības aprūpes pakalpojumiem.

Vajadzību svarīguma izpratne sociālajā darbā radusies no:

✓ psihoanalītiskās teorijas, kas apgalvo, ka cilvēki, kuriem kaut kā trūkst emocionāli vai fiziski, cenšas to sasniegt, tātad viņiem vajadzīgas emocijas, bieži vien stipras un nesaprātīgas;

✓ agrīnā “Nabadzīgo likuma” darba labklājības jomā un labdarības organizāciju darba, kas noteica atšķirību starp cilvēkiem, kam ir un kam nav nepieciešama palīdzība; mūsdienās valdības sociālā palīdzība bieži ir saistīta ar tā apjoma novērtēšanu, līdz kādam pakalpojumi ir nepieciešami saskaņā ar noteiktajiem kritērijiem, tāpēc vajadzību novērtējums tiek uzskatīts par pakalpojumu priekšnoteikumu;

✓ medicīnas pakalpojumiem, kad ārsti nosaka diagnozi un ārstēšanu – diagnoze un ārstēšana nosaka medicīniskās aprūpes vajadzības; sociālais darbs, kā savu pakalpojumu pamatu izmantojot medicīnisko izpēti, diagnozes un ārstēšanas modeļi, ir izveidojis līdzīgu koncepciju. [7]

Vajadzību sociālā definīcija arī ir sarežģīta. Ja vajadzības definē kā tiesības uz pakalpojumiem, tās kļūst politiski svarīgas. Profesors M.Peins mūs iepazīstina ar zinātnieka Dž.Bredšova (1972) izveidoto vajadzību vērtējumu skalu, kas nosaka dažādus vajadzību veidus, kam būtu atšķirīgas pakalpojumu sekas. Šīs vajadzības ir:

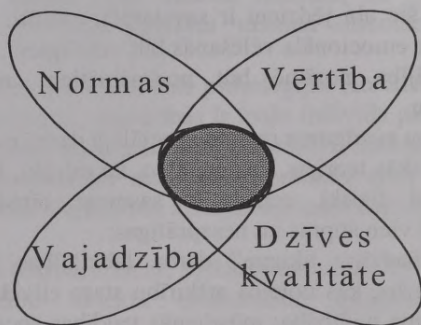
✓ normatīvās vajadzības, ko nosaka eksperts vai profesionālis;

✓ jūtāmās vajadzības, kuras ir tas pats, kas vēlēšanās;

- ✓ izteiktās vajadzības ir jūtāmās vajadzības, kuras (izmantojot kādu darbību, piem., pieteikšanos uz pakalpojumiem) tiek pārvērstas prasībās;
- ✓ salīdzinošās vajadzības: cilvēku vajadzības saņemt pakalpojumus, ja viņi ir tādos pašos apstākļos kā citi. [7]

Katru sociālo problēmu raksturo vajadzību kopums, ko indivīds nav apmierinājis.

Aplūkojot R.Alvareza izvirzītos četrus būtiskos elementus sociālo problēmu vispusīgai raksturošanai dažādu autoru skatījumā, secinām, ka tie ir cieši saistīti un pārklājas (skatīt 2.zīmējumu).



2.zīmējums. Sociālo problēmu raksturojošo elementu kopums

2.zīmējumā uzskatāmi redzam, ka sociālo problēmu raksturojošie elementi ir savstarpēji saistīti. Par vērtību parasti uzskata to, kas apmierina kādu no daudzajām vajadzībām. Viss, ar ko kādu vajadzību apmierinām un sekmējam pilnvērtīgu dzīvi, ir vērtība. Vērtību pamatslāni veido materiālie labumi, kas ir saistīti ar dzīves kvalitāti. Normas ir optimālais dzīves modelis, kas ļauj indivīdam sasniegt nepieciešamo, izmantojot piemērotākos līdzekļus un formas. Normas ir atkarīgas no sabiedrībā izveidotā vērtību kopuma. Šo elementu disharmonija var būt sociālās problēmas cēlonis. Šo komponentu disfunkcija veido sociālo problēmu.

Sociālo problēmu identificēšana un to klasificēšanas kritēriji sociālā darba mikropraksē

Mikropraksē sociālo problēmu definīcijas pamatā ir vispārējā sociālo problēmu izpratne, tomēr individualizēta. Cilvēka vajadzību neapmierināšana vai apmierināšanas grūtības nosaka sociālo problēmu veidošanos, kas var novest pie cilvēka sociālas disfunkcionēšanas ar tai pakārtotām multiplām sekām – gan emocionāliem, gan fizioloģiskiem, gan sociāliem traucējumiem.

Sociālo darbu ar individuālo sociālo gadījumu vai sociālo darbu mikropraksē var izprast kā sociālā darba formu, kur sociālais darbinieks mijiedarbojas ar klientu un, analizējot viņa sociālās problēmas un vajadzības, izmanto noteiktas sociālā darba metodes. [10]

Darbu ar individuālu sociālo gadījumu sarežģītu padara klientu multiplās problēmas. Sociālajam darbiniekam jāorganizē darbs ar individuālo sociālo gadījumu tā, lai iedarbotos vienlaikus uz vairākām problēmām, kā arī jānosaka **prioritārās problēmas**, kas jārisina nekavējoties. [6]

Strādājot ar klientu mikropraksē, viens no galvenajiem sociālā darbinieka uzdevumiem ir noteikt **galveno problēmu** un izšķirt, kas ir **primārā** problēma. “Sociālie darbinieki atzīst, ka gadījumi, kuros klientam būtu tikai viena problēma, ir ārkārtīgi reti.” [6]

Krievu psihologi Mihails Firsovs un Boriss Šapiro ir apzinājuši sešus galvenos faktorus, kas ved pie problēmu cēloņiem no sociālo problēmu risināšanas pozīcijām.

1. Klientam nav materiālo līdzekļu, lai risinātu savas problēmas.
2. Informācijas deficīts. Zināšanu trūkums, kas ierobežo risinājuma stratēģiju un prasa sociālā darbinieka iejaukšanos.
3. Klients apzinās problēmu, bet viņa individuālie resursi, emocionālā un fiziskā enerģija ir izsīkusi, beigusies. Viņa pūliņi novājina resursus un provocē jaunas sarežģītas situācijas.
4. Spēcīga emocionāla spriedze, kas bloķē racionālu situācijas vadīšanu. Bieži tas saistīts ar tuvinieku nāvi, darba zaudēšanu, slimību utt. “Pārmērīgas” reakcijas, kas izraisa problēmu, paralizē cilvēka resursus.
5. Problēma pašā cilvēkā, jūtas un emocijas, kas vada viņa rīcību. Subjektīvās izjūtas, darbības un rīcība saistīta ar racionāliem risinājumiem, bet kādā etapā konflikts, kas formējas no dotajām pretrunām, atrodas ārpus klienta apzinātās refleksijas zonas.

6. Daudzi cilvēki uzskata problēmas par grūti risināmām tāpēc, ka viņiem nav situācijas plānošanas un analizēšanas iemaņu. Dzīvi viņi uztver kā savstarpēji nesaistītu epizožu virkni, kā likteni - nelabvēlīgu vai netaisnīgu. [18]

M.Firsova, B.Šapiro uzskaitītie sociālo problēmu cēloņi, raugoties no to risināšanas pozīcijām, saistīti ar individuālo sociālo problēmu identificēšanu.

Identificēt ir uzskatīt vai pieņemt par identisku (kam), vienādot (ar ko) un pazīt, atpazīt, konstatēt (pēc kādām pazīmēm). [9] Tātad **identifikācija** sociālajā darbā ir sociālo problēmu atpazīšana pēc to raksturīgām un īpatnējām pazīmēm. Sociālo problēmu identificēšanas pazīmes ļauj pielīdzināt sociālas situācijas kādai sociālai problēmai vai arī definēt sociālo problēmu.

Identificēt ir uzskatīt vai pieņemt par identiem divus vai vairākus lielumus, tāpēc sociālajā darbā viena identificēšanas pazīme attieksies uz vairākām sociālajām problēmām. Tas ļauj iedalīt sociālās problēmas grupās, veidojot klasifikāciju.

Latvijas sociālā darba mikropraksē sociālo problēmu identificēšana balstās uz:

- 1) Starptautiskā Darba biroja Pasaules nodarbinātības konferencē Ženēvā 1976.gadā oficiāli pieņemto pamatvajadzību terminu [16];
- 2) profesores Lidijas Šiļņevas izstrādātajiem sociālā darba bāzes priekšmetiem (pamatvajadzību objektiem).

Pamatvajadzību jēdzienam ir liela loma, analizējot apstākļus nabadzīgajās valstīs. Starptautisko organizāciju ziņojumos šim terminam ir gara vēsture. Termins tika plaši lietots pēc Starptautiskā Darba biroja Pasaules nodarbinātības konferences Ženēvā 1976.gadā, kur tas tika oficiāli pieņemts. Tika noteikts, ka pamatvajadzības ietver divus elementus:

- pirmkārt, ģimenes obligātās patēriņa prasības: pietiekamu uzturu, mitekli un apģērbu, kā arī mēbeles un aprīkojumu;
- otrkārt, pamatpakalpojumus, ko veic un saņem sabiedrība, piemēram, dzeramo ūdeni, kanalizāciju, sabiedrisko transportu, veselības aizsardzības, izglītības un kultūras iespējas.

Dr. paed. L.Šiļņeva piedāvā sociālo problēmu pazīmes. Sociālās problēmas pazīmes nosaka pēc trim kritērijiem.

1. Trūkums.

Trūkums nozīmē, ka persona nevar vai, iespējams, tūlīn nevarēs apmierināt kaut vienu no pamatvajadzībām tādā apjomā, kāds noteikts sabiedrībā. Sociālā situācija sociālajā darbā tiek noteikta pēc šādām pamatvajadzībām:

- 1) mājvietas esamība,
- 2) pārtika,
- 3) sadzīves priekšmeti, transporta līdzekļi,
- 4) nauda,
- 5) algots darbs,
- 6) audzināšanas un izglītības iespējas,
- 7) aprūpes iespējas,
- 8) funkcionālas attiecības ar vajadzīgajām personām. [10]

Ja sociālajā gadījumā pēc visu faktu apzināšanas sociālais darbinieks konstatē kaut vienu neīstenotu pamatvajadzību, tā ir sociāla situācija. Tālāk šo situāciju vērtē pēc šādiem sociālas problēmas pazīmju noteikšanas kritērijiem:

2. **Subjektīvs apgrūtinājums**, t.i., sociālajā situācijā vismaz viena persona ir nomākta.

3. **Atrisināšanas grūtības**, t.i., cilvēks nevar tikt galā ar konkrētu uzdevumu krīzes situācijā un ir nepieciešama speciālistu palīdzība. [10]

Minētie kritēriji sociālas problēmas pazīmju noteikšanai ir nepieciešami sociālā darba mikropraksē. Raksta autoru veiktā pētījuma bāzē sociālie darbinieki praksē izmanto minētos kritērijus sociālo problēmu identificēšanai.

Sociālajā darbā identifikācija ir sociālo problēmu atpazīšana pēc to raksturīgām un īpatnējām pazīmēm. Šīs sociālo problēmu identificēšanas pazīmes ļauj pielīdzināt sociālo situāciju kādai sociālai problēmai vai arī palīdz definēt sociālo problēmu. Lai sociālas problēmas klasificētu, tās sākotnēji jāidentificē pēc konkrētām pazīmēm (kritērijiem).

Klasifikācijas kritēriju atlasei varētu izmantot sociālo problēmu identificēšanas kritērijus, kas ir pamatā sociālas situācijas atzīšanai par sociālu problēmu. Secināts, ka sociālajā darbā klasifikācija varētu būt sistematizēta sociālo problēmu grupēšana pēc noteiktām to identificēšanas pazīmēm.

Klasifikācija, pēc svešvārdu vārdnīcā sniegtā definējuma, ir lietu vai parādību kopas iedalīšana klasēs pēc kādiem kritērijiem, kā arī pašu šo kritēriju izstrādāšana. [9] Vispirms ir jāizstrādā sociālo problēmu

klasifikācijas kritēriji. Klasifikācija bez kritērijiem nav pilnīga un ir subjektīva, tādu nevarētu piemērot plašākā praksē.

- Kritērijs ir noteicoša, būtiska pazīme, pēc kuras vērtē, definē vai klasificē. [5]

Klasifikācija sociālajā darbā varētu būt sistematizēta sociālo problēmu grupēšana pēc noteiktām to identificēšanas pazīmēm (skat. 1.shēmu).

Specifiskas pazīmes jeb kritēriji → problēmas identificēšana → klasificēšana → kodēšana pēc atbilstības klasifikatoram

1.shēma. Sociālo problēmu klasificēšanas soļi

Veiktajā pētījumā tika noskaidroti Rīgas atbalsta nodaļu ģimenēm ar bērniem sociālo problēmu klasifikatora kritēriji, kas ir noteikuši sociālo problēmu ietveršanu klasifikatorā. Tie ir:

- **sociālās problēmas statistiskais īpatsvars,**
- **paaugstinātais riska faktors,**
- sociālo problēmu klasifikatorā ir ietvertas visas sociālās problēmas, ar kurām nodaļa strādā, – no tā varam secināt, ka sociālo problēmu klasificēšanas kritērijs varētu būt **sociālās problēmas aktualitāte.**

Pētījumā izstrādāti sociālo problēmu klasificēšanas kritēriji, kas varētu būt pirmais variants problēmu klasificēšanai mikropraksē. (2.shēmā atspoguļota ideja par iespējamiem klasificēšanas kritērijiem sociālā darba mikropraksē.)

1. Pirmā kritēriju grupa

(Situācijas atbilstība sociālās problēmas statusam)

1.1. Situācija identificēta sociālā darba mikropraksē kā sociāla problēma pēc sociālo problēmu identificēšanas pazīmēm:

- **trūkums,**
- **subjektīvs apgrūtinājums,**
- **atrisināšanas grūtības.**

1.2. Problēma ir prioritāra attiecībā pret citām klienta problēmām.

Paskaidrojums. Pirmā grupa ietver kritērijus, kas nosaka konkrētās situācijas atbilstību sociālās problēmas statusam un sociālās problēmas aktualitāti konkrētajā sociālajā gadījumā. Problēmas aktualitātes noteikšana ietver klienta būtiskākās risināmās sociālās problēmas identificēšanu atbilstoši sociālā darba principiem. Pēc prioritārās problēmas noteikšanas nosaka sociālo problēmu grupu klasifikatorā.



2. Otrā kritēriju grupa

(Sociālās problēmas aktualitāte un iekļaušana klasifikatorā)

2.1. Sociālās problēmas statistiskais īpatsvars pašvaldībā.

2.2. Problēma rada draudus indivīdam un sociālajai videi¹.

Paskaidrojums. Šī kritēriju grupa attiecas uz sociālās problēmas iekļaušanu klasifikatorā. Veicot analīzi pēc diviem kritērijiem, iespējams noteikt, vai šī sociālā problēma iekļaujama klasifikatorā².



3. Trešā kritēriju grupa

(Pēc klasifikatorā formulētajiem problēmas klasificēšanas kritērijiem (kuru pamatā ir dotās problēmas identificēšanas kritēriji) nosaka sociālās problēmas kodu)

Trešās kritēriju grupas kritēriji būtu vēl jāizstrādā. Ar tiem būtu iespējams problēmu iekļaut noteiktā klasifikatora grupā.

2.shēma. Sociālo problēmu kritēriji klasificēšanai sociālā darba mikropraksē

Piemēra analīze pēc izvirzītajiem kritērijiem

Turpmāk aprakstīts konkrēts sociālais gadījums un aplūkots piemērs – sociālā gadījuma analīze pēc izstrādātajiem kritērijiem.

¹ Kritērija precizējums: riska grupa pēc sava labklājības vai veselības stāvokļa un dzīvesveida ir kritiskā situācijā un var būt bīstama pati sev vai citiem (paskaidrojums balstīts uz Sociālā darba terminoloģijas vārdnīcā formulēto šķirkļa “riskā grupa” skaidrojumu [8]). Kritērijs balstīts uz sociālo problēmu klasifikatora kritēriju “Paaugstināts riska faktors”.

² Ideja balstīta uz analizētā [1] Rīgas Kurzemes priekšpilsētas ģimenes atbalsta nodaļas klasifikatora problēmu atlasē kritērijiem.

Sociālais gadījums

Pie sociālā darbinieka dienestā griezusies Anna, kas lūdz palīdzēt samaksāt dzīvokļa īri un atrast pastāvīgu darbu. Anna pirms gada izšķīrusies ar vīru, pie kura jau pusgadu, kopš Anna zaudējusi darbu skolā (kur strādājusi sešus gadus), dzīvo arī viņu dēls Rihards. Lēmums par dēla dzīvošanu ar vīru pieņemts galvenokārt finansiālu apsvērumu un Annas biežo veselības problēmu dēļ. Vīrs darba dēļ pārcēlies dzīvot uz citu valsti. Pēc diviem mēnešiem beidzas Annas un vīra vienošanās, ka viņš maksā par Annas divstābu dzīvokļa īri un komunālajiem maksājumiem.

Annai ir 39 gadi, augstākā pedagoģiskā izglītība. Pusgadu viņa strādā gadījumu darbus, pārsvarā meklē iespējas strādāt par aukli. Oficiāla darba meklējumi parasti beidzas nesekmīgi vai arī Anna tiek atlaista neilgi pēc darba sākšanas. Vaicāta par atlaišanas iemesliem, Anna atbild, ka radušies konflikti ar kolēģiem vai viņa saslimusi. Annai jau divus gadus ir problēmas ar alkoholu, tomēr viņa uzskata, ka spēs pati ar tām tikt galā. Annas noskaņojums ir depresīvs, viņa ir nervoza un uztraucas. Pie sociālā darbinieka Annu pamudinājusi griezties draudzene no Zviedrijas, ar kuru Anna sarakstās.

1.1. Lai noteiktu, vai situācija ir identificēta sociālā darba mikropraksē kā sociāla problēma, tiks veikta analīze (skat. 1.tabulu).

1.tabula

Piemēra analīze pēc 1.grupas sociālo problēmu identificēšanas kritērijiem

Trūkums:	
✓ mājvieta	<i>trūkst</i>
✓ pārtika	<i>risks</i>
✓ sadzīves priekšmeti	
✓ nauda	<i>trūkst</i>
✓ algots darbs	<i>trūkst / risks</i>
✓ audzināšanas un izglītības iespējas	
✓ medicīniskās un sociālās aprūpes pieejamība	<i>trūkst</i>
✓ funkcionālas sociālās attiecības ar vajadzīgajām personām	<i>trūkst</i>

Secinājums. Annai attiecīgajā sociālajā situācijā pietrūkst piecu bāzes priekšmetu, ir risks zaudēt arī sesto. Tātad kritērijs "trūkums" ir apstiprinājies.

Subjektīvs apgrūtinājums

Secinājums. Anna šajā situācijā jūtas nomākta, ir uztraukusies un noraizējusies. Tātad kritērijs apstiprinājies.

Atrisināšanas grūtības

Secinājums. Anna ir mēģinājusi problēmas risināt, vēl joprojām cenšas to darīt, taču ir atrisināšanas grūtības.

Pēc pirmās grupas kritēriju analīzes secināts, ka situācija atbilst sociālās problēmas statusam.



1.2. Problēma ir prioritāra attiecībā pret citām klienta problēmām

*Secinājums. No Annas sociālo problēmu loka atbilstoši sociālā darba principiem tiek izvirzīta prioritārā problēma: **alkoholisms**. Alkoholisms nosaka Annas nespēju patstāvīgi tikt galā ar pārējām problēmām, tāpēc tieši šai problēmai sociālais darbinieks pievērsīs primāru vērību.*

Noteikta būtiskākā klienta risināmā sociālā problēma atbilstoši sociālā darba principiem. Pēc prioritārās problēmas noteikšanas nosaka sociālo problēmu grupu klasifikatorā, kas konkrētajā gadījumā varētu būt (jo klasifikators vēl nav izveidots) **atkarība**.

2.1. Sociālās problēmas statistiskais īpatsvars pašvaldībā

Secinājums. Alkoholisms ir izplatīta sociālā problēma Latvijā, arī X pašvaldībā.

2.2. Problēma rada draudus indivīdam un sociālajai videi

Secinājums. Alkoholisms rada draudus indivīdam un sociālajai videi, jo ir veselības, sociālo u.c. problēmu pamatā, kā arī rada jaunas problēmas.

Alkoholisms ir aktuāla sociālā problēma un ir iekļaujams klasifikatorā atkarību grupā.



3. Kritēriju grupa

Aplūkojot konkrēto sociālo problēmu – alkoholismu, 3.kritēriju grupā būtu iekļaujami alkoholisma kā sociālās problēmas klasificēšanas kritēriji, pēc kuriem sociālais darbinieks varētu noteikt, ka konkrētajā situācijā patiešām definējama sociālā problēma “alkoholisms”. Šādu kritēriju izstrāde ļautu arī korekti un pamatoti pielietot pašu klasifikatoru, jo būtu iespējams pierādīt sociālās problēmas esamību sociālajā gadījumā.

Atspoguļotie kritēriji un to analīze ar piemēru uzskatāmi parāda, ka klasifikatoru varētu izmantot, lai noteiktu sociālo problēmu atbilstību klasifikatorā ietvertajām problēmām un arī problēmas, kas vēl ievietojamas klasifikatorā.

Trīs grupās apvienoti kritēriji sociālās problēmas noteikšanai konkrētā gadījumā (1. un 3.kritēriju grupa) un sociālo problēmu loka paplašināšanai klasifikatorā. Tās pamatā jebkurā gadījumā jābūt 1. un 2.grupas kritērijiem. Dotajā kritēriju modelī secība ir tieši šāda, jo klasifikators vēl nav izstrādāts un sākumā būtu vieglāk vadīties pēc pirmajām divām kritēriju grupām, tā kā trešās kritēriju grupas izstrāde prasīs ilgstošu darbu un virkni pētījumu par sociālajām problēmām.

Kopsavilkums

Sociālo problēmu klasifikācijas kritēriju izstrāde ir sarežģīta un prasa kompetentu speciālistu ilgstošu darbu. Pētījuma gaitā, kas ir šī raksta pamatā, konstatēts, ka ir ļoti dažādi, grūti definējami identificēšanas un klasificēšanas kritēriji, kurus lieto sociālā darba praktiķi. Šie kritēriji atbilst konkrētā sociālā gadījuma specifikai.

Rakstā prezentēts sociālo problēmu teorētisks apraksts un autoru izstrādātie iespējamie kritēriji sociālo problēmu klasificēšanai. Tie ietver gan kritērijus, pēc kuriem sociālie darbinieki varētu noteikt problēmas atbilstību klasifikatorā formulētajai, gan kritērijus, pēc kuriem sociālās problēmas varētu tikt iekļautas klasifikatorā. Taču vēl nav izstrādāti kritēriji konkrētu sociālo problēmu atbilstības klasificēšanai. Līdz ar to sociālā darba teorētiķiem un praktiķiem paveras ļoti plašas iespējas, mēģinot apzināt katrai sociālajai problēmai specifiskos kritērijus, pēc kuriem varētu noteikt to atbilstību klasificēšanai. Veids, kādā kritēriji piedāvāti, paredz klasifikatora korektu un pakāpenisku izstrādi.

Literatūras saraksts:

1. Čepuka L., Drice D., Lielbārde I., Vitenberga I. Sociālo problēmu klasifikācijas kritēriji sociālā darba mikropraksē / 2.projekts. – Rīga: SDSPA Attīstība, 2003.
2. Birkerts P. Pedagoģiskā psiholoģija. - Jelgava: L.Neimaņa izd., 1923. - 355 lpp.
3. Helan D. Dzīves kvalitāte (kserokopija). - 8.-9.lpp.
4. Latvijas Padomju enciklopēdija. 10. (1) sējums. – Rīga: Galvenā enciklopēdiju redakcija, 1987. - 729 lpp.
5. Latviešu valodas vārdnīca. - Rīga: Avots. – 883 lpp.
6. Liepa B. Sociālo gadījumu vadīšanas problemātika sociālo pakalpojumu sniegšanā ģimenēm / Mācību metodisks līdzeklis. – Rīga: SDSPA Attīstība, 2000. - 136 lpp.
7. Peins M. Mūsdienu sociālā darba teorija (kserokopija). - 1988. - 167 lpp.
8. Sociālā darba terminoloģijas vārdnīca. – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2000. - 249 lpp.
9. Šiļņeva L. Problēmas vadīšanas pieeja darbā ar sociālo gadījumu / Mācību kurss (Lielbārdes I. lekciju pieraksti). – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2002.
10. Vilks A. Deviantoloģija. – Rīga: Tiesu nama aģentūra, 2001. - 341 lpp.
11. Alvarez R. The Social Problem as an Enterprise: Values as a Defining Factor // Social Problems (journal), Volume 48: No1: February 2001., University of California, Los Angeles, 4-10 p.
12. Strategies of Community Organization: second edition – F.E.Peacock Publishers, INC. ITASCA, Illinois, 1977. - 464 p.
13. Michie J. Social Sciences. Volume 1. London, Chicago: Fitzroy Dearborn Publishers, 2001. – 895 p.
14. Spector M. and Kitsuse, J. I. Constructing Social Problems. New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishers, 2001. - 184 p.
15. Ритцер Дж. Современные социологические теории. 5-е изд. – Санкт-Петербург: Питер, 2002. - 688 с.
16. Социальная энциклопедия. Горкин А.П., Карелова Г.Н., Катульский Е.Д., Поздняков А.М., Ткаченко А.А., Храрылина Л.П., Шаповалова Н.Н., Шелестов А.К. – Москва: Научное издательство, 2001. – 437 с.
17. Фирсов М.В., Шапиро Б.Ю. Психология социальной работы // Содержание и методы психосоциальной практики. – Москва: Академия, 2002. – 192 с.

Mārketinga kompleksa elementu specifika un darbs ar masu saziņas līdzekļiem sociālajā darbā

Trešās globalizācijas izraisītās pārmaiņas strauji notiek arī pakalpojumu sektorā. Prasmīgi vadīta sociālo pakalpojumu vide ir centrālā sociālā darba perspektīva pasaulē. Šī raksta mērķis ir aktualizēt mārketinga zināšanu nepieciešamību jebkura sociālā darba profesionāļa praksē Latvijā. Rakstā tiek analizēti sociālo pakalpojumu mārketinga kompleksa elementi; uzsvērtas galvenās mārketinga atšķirības peļņas un bezpeļņas organizācijās; sniegti praktiski ieteikumi, kā sociālajiem darbiniekiem efektīvi strādāt ar masu saziņas līdzekļiem, informējot sabiedrību un gūstot atbalstu sociālo institūciju piedāvātajiem pakalpojumiem; iekļauta konceptuāli jaunā mārketinga struktūra.

Airita Brenča

Atslēgas vārdi:

mārketings,
sociālo pakalpojumu
mārketings, mārketinga
kompleksa elementi,
masu saziņas līdzekļi,
jaunā mārketinga struktūra

Ievads

Pasaulē mārketinga pakalpojumu jomā turpina ļoti strauji attīstīties. Kā liecina Eiropas Savienības valstu valdību statistika, tieši pakalpojumu jomas dēļ radīts ļoti daudz jaunu darba vietu. Sociālo pakalpojumu jomā mārketinga ir ļoti būtiska menedžmenta funkcija – tas definējams kā sociāls un organizatorisks process, lai noskaidrotu sociālo pakalpojumu saņēmēju grupas un izzinātu viņu vēlmes un vajadzības. Tas rada iespēju izstrādāt niansēti piemērotus pakalpojumus katrai grupai un maksimāli efektīvi apmierināt patērētājus (sociālo pakalpojumu saņēmējus). Mārketings ir ļoti svarīga nozīme sociālo pakalpojumu sniedzēju darbības stratēģiskajā plānošanā. Viņiem daudzu jautājumu risināšanā vajadzētu ņemt vērā mārketinga speciālistu lēmumus, piemēram, viņu domas par jauniem pakalpojumu veidiem un tirgus iespējām; novērtējumu par iespēju

izmantošanas lietderību; detalizētu mārketinga plānu katram lēmumam, kas saistīts ar risku pakalpojuma cenu veidošanā; mārketinga speciālistu atbildību par plāna īstenošanu mērķtirgū, kā arī viņu pienākumu novērtēt rezultātus un veikt korekcijas iepriekš izstrādātajā plānā.

Latviešu valodā ir maz literatūras par mārketingu, bet par pakalpojumu un sociālo pakalpojumu mārketingu vai mārketingu sociālajās institūcijās tās nav nemaz, tāpēc raksta sagatavošanā izmantota ārvalstu zinātniski teorētiskā literatūra un pieredze, kā arī alternatīvās aprūpes piemēri Latvijā.

Sociālie pakalpojumi un mārketing

Sociālo darbinieku pieņemtie lēmumi un darbība gan tieši, gan netieši ietekmē arvien vairāk cilvēku. Strādājot grupu mājās (dzīvokļos), ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijās, dienas aprūpes centros, krīzes centros, naktspatversmēs, patversmēs, slimnīcās, klīnikās, skolās, privātp praksē un pašvaldību izveidoto sociālo dienestu tīklā, sociālie darbinieki tieši sniedz sociālos pakalpojumus klientiem, kā arī pastarpināti veicina pozitīvas izmaiņas kopienā un sabiedrībā. No sociālo darbinieku darbības labumu gūst visa sabiedrība, jo kopienas indivīda vai ģimenes dzīves kvalitātes uzlabošana nepārprotami ietekmē visu sabiedrību un uzlabo visu tās locekļu veselību, drošību un produktivitāti.

Saskaņā ar LR likumu "Par sociālo drošību" sociālie pakalpojumi ir pakalpojumi, kā arī naudas izmaksas un mantiski pabalsti, ko iedzīvotājiem sniedz valsts un pašvaldību izveidotas institūcijas (sociālo pakalpojumu sniedzēji). [8, 13.pants] LR Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā definēti sociālo pakalpojumu veidi, kas ir: sociālā darba, sociālās aprūpes, sociālās rehabilitācijas pakalpojumi. [9, 2.pants]

Pasaulē arvien vairāk sociālo institūciju pievēršas modernā biznesa mārketinga tehnoloģijai, piesaistot resursus. Vairākums sociālo darbinieku nav raduši domāt par savas organizācijas pakalpojumiem kā precī, kas būtu jāreklamē, jāprezentē un jāpārdod. Tomēr šādas aktivitātes sociālā darba profesionāļiem palīdz labāk saprast, kādas darbības nepieciešamas, lai piesaistītu finansējumu: klienti, kuriem nepieciešami pakalpojumi; erudīti un kompetenti valdes locekļi un brīvprātīgie; paraprofesionāli personāla locekļi, piemēram, audžuvecāki. [16, 552] Jāpiemin, ka ASV ik gadus gandrīz 40 miljoni cilvēku brīvprātīgi bez atlīdzības strādā sabiedrības labā un VID (Valsts ieņēmumu dienests) vairāk nekā miljonu organizāciju atzinis par bezpeļņas institūcijām, kas atbrīvotas no nodokļiem. Latvijā patlaban kopumā ir vairāk nekā 7000 nevalstisko organizāciju. Daudzām bezpeļņas

organizācijām tikai brīvprātīgo nealgotais darbs ļauj sniegt pakalpojumus un nepārtraukt organizācijas darbu. [5, 450]

Protams, sociālajā darbā klientu sociālās vajadzības, sociālo institūciju sociālā atbildība un sociālā darba profesionālās vērtības vadītāju rīcības virzienu bieži vien noteiks vairāk, nekā to prasa finansiālais izdevīgums.

Arī saistībā ar klientu lojalitāti ir jāņem vērā fakts, ka sociālajā darbā augstu vērtē tādu pieeju, kas nodrošina cilvēka spēju pašam turpmāk risināt problēmas ("palīdzība pašpalīdzībā"), un veiksmes gadījumā klienti neatgriezīsies institūcijā. Sociālās institūcijas parasti nevēlas iegūt ilgtermiņa klientus, tas būtu pretrunā ar sociālā darba vērtībām. [17, 92– 93] Taču apmierināts klients, kurš saņēmis profesionālu sociālā darbinieka palīdzību, sociālajā darbā ir resurss, garantija potenciālo klientu (mārketinga kompleksa otrais elements) piesaistei (skat. tālāk tekstā). Arī pēc atkārtotas palīdzības bijušais klients dosies uz to organizāciju, kura būs ieguvusi viņa atzinību un lojalitāti, sniedzot kvalitatīvu sociālo pakalpojumu.

Ir dažāda jēdzienu "mārketingu un sabiedriskās attiecības", "sabiedriskās attiecības un publicitāte" izpratne, tāpēc autore sniedz to atšķirību skaidrojumu.

Atšķirība starp pārdošanu un mārketingu

Saskaņā ar vispāratzīta menedžmenta iemaņu aprakstu amerikāņu autora Pītera Drakera (*Peter Drucker*) atzinumu atšķirība starp mārketingu un pārdošanu ir šāda – ja jūs sākat strādāt ar klientiem vai grupām, kurām vēlaties sniegt pakalpojumu, tas ir mārketingu. Ja jūs sākat ar produktu grupu, kas jums ir, un vēlaties to piedāvāt jebkurā tirgū, ko spējat atrast, – tā ir pārdošana. [16, 2]

Pārdošana ir darbība, ko izraisa pārdevēja vēlme pārdot produktu vai pakalpojumu, bet mārketinga mērķis ir apmierināt pircēja vēlmes un gūt peļņu. Mārketingu sākas ar to, ka tiek noskaidrotas pircēju grupas, izzinātas viņu vēlmes un nepieciešamības, konstatēts, ko no tā var dot jūsu bizness, un tad notiek efektīva sazināšanās un tirdzniecība ar noskaidrotajām pircēju grupām. [6, 15– 16]

Atšķirība starp mārketingu un sabiedriskajām attiecībām

Sabiedriskās attiecības un mārketingu ir divas galvenās organizācijas vadīšanas funkcijas.

Mārketingu rezultāts ir divu vērtību apmaiņas darījums, kurā tiek apmierināts klienta pieprasījums un sasniegti organizācijas ekonomiskie

mērķi. Sabiedriskās attiecības ietver plašu attiecību un mērķu spektru, kas saistīts ar daudzām sabiedrības grupām [5, 32– 34] – organizācijas darbiniekiem, biedriem, brīvprātīgajiem, organizācijas mērķauditoriju, investoriem, kaimiņiem, īpašo interešu grupām, sadarbības partneriem, pašvaldībām, valdību un daudzām citām. Tas ir darbs ar visdažādākajiem partneriem gan organizācijas iekšienē, gan ārpus tās. [7, 82]

Efektīvas sabiedriskās attiecības veicina mārketingu, uzturot labvēlīgi noskaņotu sociālo un politisko vidi.

Organizācijām, kas vēlas sasniegt mērķus, jāpievērš uzmanība gan mārketingam, gan sabiedriskajām attiecībām. Katrai no šīm funkcijām ir svarīga loma to attiecību uzturēšanā, kurām ir būtiska nozīme organizācijas pastāvēšanā un izaugsmē. Ignorējot vienu no funkcijām, jūs riskējat, ka arī otra būs neefektīva.

Atšķirība starp sabiedriskajām attiecībām un publicitāti

Sabiedriskās attiecības – labu attiecību veidošana ar organizācijas dažādo sabiedrību, gūstot labu publicitāti, veidojot pozitīvu “korporatīvo imidžu” un novēršot nelabvēlīgas baumas, stāstus un notikumus.

Publicitāte ir sabiedrisko attiecību bieži vien visvairāk pamanāmā sastāvdaļa, taču nebūt ne vienīgā. Kāda amerikāņu zinātnieku grupa ziņo, ka iepriekšējais sabiedrisko attiecību nosaukums bija publicitāte, bet cita – ka sākumposmā sabiedrisko attiecību galvenā funkcija bija publicitātes radīšana, tāpēc joprojām daudzi cilvēki ar publicitāti saprot daudz plašāko sabiedrisko attiecību jēdzienu.

Vairākums organizāciju sabiedriskajās attiecībās iekļauj sešas ļoti cieši saistītas sastāvdaļas, kuras gan daži autori definē kā tehnikas (tehnika – paņēmieni kopums, kas tiek izmantots kādā darbībā [3, 489]): 1) attiecības ar presi vai preses aģentūru; 2) produkta publicitāti; 3) sabiedriskās lietas; 4) lobēšanu; 5) attiecības ar investoriem; 6) attīstību (bezpeļņas organizāciju biedri vai donori strādā šajā pozīcijā, lai gūtu finansiālu vai brīvprātīgu atbalstu). [6, 830– 831]

Mūsdienu sabiedrisko attiecību prakses koncepcijā ietilpst astoņas tehnikas: 1) publicitāte, 2) reklāma, 3) pārstāvniecība presē, 4) sabiedriskās lietas, 5) domstarpību kārtošana, 6) lobēšana, 7) attiecības ar investoriem, 8) attīstība (ši ir ļoti būtiska sabiedrisko attiecību sastāvdaļa privāto bezpeļņas organizāciju praksē). [5, 32– 50] Tātad mūsdienās organizāciju aktivitātēs papildus tiek iekļautas tādas sabiedrisko attiecību sastāvdaļas kā domstarpību kārtošana un reklāma (skat. 1.tabulu).

Sabiedrisko attiecību sastāvdaļas

Prakses koncepcija vairākumā organizāciju (Kotlers, Ārmstrongs, Saunders, Vonga)	Mūsdienu jaunā prakses koncepcija (Katlips, Senters, Brūms)
1. Attiecības ar presi vai preses aģentūru	1. Pārstāvniecība presē
2. Produkta publicitāte	2. Publicitāte
3. Sabiedriskās lietas	3. Sabiedriskās lietas
4. Lobēšana	4. Lobēšana
5. Attiecības ar investoriem	5. Attiecības ar investoriem
6. Attīstība	6. Attīstība
	7. Domstarpību kārtošana
	8. Reklāma

Publicitāte ir kāda ārēja avota sniegta informācija, ko masu saziņas līdzekļi izmanto tāpēc, ka tā ir uzskatāma par jaunumu. Tā ir nekontrolējama ziņu publicēšana masu saziņas līdzekļos, jo ziņu sniedzējs nemaksā masu saziņas līdzekļiem par to publicēšanu. Lobēšana – attiecību izveidošana un uzturēšana ar valdību, lai ietekmētu likumdošanas aktu un normatīvo dokumentu pieņemšanu. Sabiedriskās lietas – attiecību izveidošana un uzturēšana ar valdības iestādēm un sabiedrību. Attīstība – attiecas galvenokārt uz ziedotājiem un biedriem. [5, 30]

Kas ir mārketings?

Amerikāņu Mārketinga asociācijas (*American Marketing Association*) prezidents prof., Dr. Filips Kotlers (*Philip Kotler*) un Gērijs Ārmstrongs (*Gary Armstrong*), Džons Saunders (*John Saunders*), Veronika Vonga (*Veronica Wong*) mārketingu definē kā sociālu un organizatorisku procesu, kurā indivīdi un grupas iegūst to, ko vēlas, radot un savstarpēji mainot produktus un to vērtību ar citiem. [6, 10]

Protams, ir arī daudzas citas mārketinga definīcijas, piemēram, “mārketings ir tirdzniecības darbību izpilde, kas vada preču un pakalpojumu plūsmu no ražotāja pie patērētāja vai lietotāja”, “mārketings ir pareizo preču un pakalpojumu nogādāšana pareizajā vietā, pareizajā laikā, par pareizo cenu un ar pareizajām komunikācijas un preču virzības metodēm”, “mārketings ir dzīves standarta radīšana un tā piegāde”. [11, 148– 149]

Amerikas Mārketinga asociācija akceptējusi definīciju: "Mārketings ir ideju, preču un pakalpojumu koncepcijas, cenu veidošanas, virzības, plānošanas un izpildes process, radot maiņu, kas apmierina indivīdu un organizāciju mērķus." [6, 10] Īsi sakot, mārketinga objekts ir maiņas attiecības starp klientiem. [5, 30] Šīs definīcijas formulē mārketingu kā procesu, tirdzniecības filozofijas koncepciju vai orientāciju un parāda, ka pasaulē tiek izmantotas atšķirīgas mārketinga definīcijas, kas izriet no uzņēmumu pieejas, izpratnes un interesēm.

Mārketinga kompleksa elementi

Biznesa (angļu val. – *business, corporative*) mārketinga kompleksa elementi ir četri, un iespējams secināt, ka tie tiek izmantoti peļņas (*for-profit*) un bezpeļņas (*third, non-profit, voluntary, charitable, social*) sektorā kā pamata pozīcijas pakalpojumu (*services*), sociālo pakalpojumu (*social services, human services*), izglītības (*education*), sociālā mārketinga (*social, societal marketing*) u.c. mārketinga veidu kompleksa elementu izstrādē, tos papildinot ar citiem elementiem atbilstoši katra mārketinga veida specifikai.

Šajā rakstā analizēti sociālo pakalpojumu mārketinga kompleksa elementi, jo tie ir nozīmīgi un saistoši bezpeļņas jeb trešā sektora organizāciju menedžieriem, sociālajiem darbiniekiem, kā arī visiem tiem, kuriem būtiska sociālo institūciju veiksmīga attīstība un izaugsme.

Sociālo pakalpojumu mārketings ir būtisks tādu mārketinga stratēģiju izprašanā un radīšanā, kas organizācijām un pakalpojumiem ļautu darboties vairāk proaktīvā veidā.

Dažādu zinātnieku uzskati par to, kādiem jābūt sociālo pakalpojumu mārketinga kompleksa elementiem, ir atšķirīgi.

Pēc teorētiskās literatūras analīzes secināms, ka pazīstamākie pakalpojumu mārketinga eksperti bezpeļņas sektorā ir amerikāņu zinātnieki Mels Moijers (*Mel Moyer*), Nensija Vīdere (*Nancy Veeder*), Bredforda Šifora (*Bradford Sheafor*), Čārlzs Horejsi (*Charles Horejsi*), Glorija Horejsi (*Gloria Horejsi*) u.c. Tālāk rakstā apskatīsim šo ekspertu mazliet atšķirīgos skatījumus uz to, kādiem jābūt sociālo pakalpojumu mārketinga elementiem un kā tiem jāfunkcionē organizācijās.

Mels Moijers piekrīt definīcijai, ka mārketings ir maiņas veicināšana, un uzskata, ka bezpeļņas organizāciju menedžieriem šī mārketinga koncepcija nozīmē spēcīgu iesaistīšanos procesā, tāpēc:

- 1) mārketingšs kļūst par būtisku menedžmenta funkciju no brīža, kad veiksmē šo maiņu realizēšanā nosaka vai nu organizācijas uzplaukumu, vai nāvi;
- 2) mārketingšs bezpeļņas organizācijās vairs nebūs izvēles jautājums; tas var tikt vadīts tieši vai netieši, amatieru vai profesionāļu līmenī, nesaprātīgi vai labi, bet tas organizācijā notiks;
- 3) mārketingšs ir daudz vairāk nekā tikai produkta/pakalpojuma virzīšana tirgū no brīža, kad maiņa, kas nozīmē savstarpēju izdevīgumu, prasa, lai puses veidotu labu darījumu, ne tikai komunicējot viena ar otru. [12, 251]

Ņemot vērā iepriekšminēto, bezpeļņas organizācijas menedžeri šī vairāk aptverošā mārketinga koncepcija var gan atbrīvot, gan biedēt.

Vēl vispārinātākas definīcijas ietekme pilnībā kļūst redzama, ja mārketingšs tiek tulkots kā vadības darbība daudzās situācijās. Atkarībā no organizācijas specifikas tās klienti var būt pircēji, iepircēji, patērētāji, lietotāji, īpašnieki, apmeklētāji, locekļi, dalībnieki, pacienti, studenti, atbalstītāji, piekritēji, cietēji utt. Turklāt, veicinot savstarpēji izdevīgu maiņu ar šīm grupām, uzņēmumam jādara kas vairāk, nekā tikai jāvirza sevi tirgū. Šim procesam jāpielāgo arī tā produkti un pakalpojumi, jāsakārto cenas (gan monetārās, gan nemonetārās) un jāveido pakalpojumu piegādes sistēma tā, lai tā patiesi noder lietotājam. Tam savukārt nepieciešama organizācijas klientu (iekļaujot tādus viņu raksturlielumus kā demogrāfija, motivācija, attieksme, vajadzības, vēlmes un uzvedība) saprotoša attieksme.

Sarežģītājā pasaulē šāds ieskats maz iespējams gadījuma rakstura novērošanas, drīzāk gan dzelīgi asa, uz mārketingu orientēta pētījuma rezultātā. [12, 251]

Sociālo pakalpojumu *mārketinga komplekss* (angļu val. – *marketing mix*) sastāv no pieciem elementiem: produkts, potenciālais pircējs (vai klients), vieta, cena un virzīšana tirgū (ārzemju literatūrā šo piecu elementu kompleksu sauc arī par 5P (*product, potential buyer (or customer), place, price and promotion*)).

Salīdzinot sociālo pakalpojumu mārketinga kompleksa elementus ar biznesa mārketinga kompleksa tradicionālajiem elementiem, kas ir četri: produkts, cena, virzība, sadale un izvietojums (arī šo četru elementu kompleksu ārzemju literatūrā sauc par mārketinga “mix” jeb 4P – *product, price, promotion, placement*), var secināt, ka sociālo pakalpojumu mārketingam ir papildu elements – potenciālais pircējs.

Arī saskaņā ar Filipa Kotlera 1996.gadā izstrādāto definīciju, mārketinga 5P ir: produkts, cena, vieta, virzīšana un cilvēki ar piebildi, ka peļņas sektorā daudzi mārketinga speciālisti piekto "P" – cilvēkus – nepieskaita pārējiem četriem mārketinga elementiem. [6, 10] Tātad 5.elements sociālo pakalpojumu mārketinga leksikā tiek izmantots vairāk.

Mels Moijers uzsvēris, ka bezpeļņas organizācijas menedžerim jāattīsta teicamas zināšanas par savas organizācijas ārējo vidi un iekšējiem resursiem un mērķiem, tad "jāsapludina" tās produkti, cenas, virzīšanas un pakalpojumu piedāvāšanas sistēmas kopīgā mārketinga "mix" kompleksā, kas atbilst organizācijas un tās mērķtirgus vajadzībām. Mārketinga kompleksa elementiem, lai tie darbotos pilnībā efektīvi, ir jābūt savstarpēji integrētiem. [12, 251–273]

Horejsi (1989) ierosināja, ka šie pieci elementi jeb 5P būtu jāņem vērā, veidojot sociālo pakalpojumu mārketinga stratēģiju.

Bredfordas Šiforas un Čārlza Horejsi skatījums uz sociālo pakalpojumu mārketinga kompleksa elementiem ir šāds:

1. Produkts

Veiksmīgi pārdevēji ir savu produktu entuziasti, un viņi var izskaidrot to priekšrocības salīdzinājumā ar citiem produktiem, kas varētu piesaistīt potenciālo klientu intereses. Sociālās palīdzības dienesta personālam ir patiesi jātic savu produktu (pakalpojumu) vērtībai. Viņiem jābūt spējīgiem izskaidrot to vērtību un priekšrocības vienkāršā valodā un, ja iespējams, pamatot savu pārliecību ar neatkarīgu novērtējumu datiem.

Ja sociālie darbinieki un citi dienesta personāla locekļi patiesi tic saviem pakalpojumiem, viņu pārliecība izpaudīsies viņu nostājā un neverbālajā uzvedībā. Ja kādu iemeslu dēļ dienesta produkts nav labi pārdodams (piemēram, negūst atbalstu vai klientus), ir pienācis laiks izprast kāpēc un modificēt vai uzlabot pakalpojumu, līdz tas kļūst pievilcīgāks.

2. Potenciālais pircējs (vai klients)

Lai saprastu, kas piesaista atbalstītājus un klientus pakalpojumu programmai, varētu būt nepieciešams kas līdzīgs tirgus pētījumam. Kāds ir to cilvēku raksturojums, kuri iegādājas produktu? Kādas ir produkta pievilcīgākās īpašības? Kas izmantojis pakalpojumu agrāk? Ja citas programmas saņēmušas lielāku kopienas atbalstu, kāpēc tās ir šķītušas pievilcīgākas nekā jūsu? Atbildes uz šādiem jautājumiem palīdzēs sociālajam dienestam labāk saprast tā potenciālos atbalstītājus un klientus, kā arī virzīt

mērķtiecīgas mārketinga metodes uz tām grupām, kuras varētu būt visatsaucīgākās.

Izstrādājot mārketinga mērķi, svarīgi atcerēties, ka nav jēdziena "vispārēja sabiedrība". Ir cilvēku apakšgrupas ar vienādām interesēm un vērtībām, līdz ar ko svarīgi noteikt, kuras apakšgrupas būtu visvairāk ieinteresētas detalizētā programmā. Demogrāfiskie faktori – vecums, reliģija, etniskā izcelsme, ienākumi un izglītība – varētu norādīt, kuras apakšgrupas kurai institūcijai varētu būt saistošas. Sociālajam dienestam nevajadzētu šķiest laiku un resursus, mēģinot piesaistīt tos, kuri, visdrīzāk, neizrādīs interesi par tā pakalpojuma atbalstīšanu vai izmantošanu.

Sociālo pakalpojumu sniedzējiem ir atsevišķas svarīgas apakšgrupas vai īpaša sabiedrības daļa, kurai mārketinga stratēģija varētu būt adresēta atkarībā no tā, kādai mērķauditorijai, kādiem nolūkiem institūcija vai programma veidota. Ir sešas apakšgrupas.

1. Sociālais dienests – vadība, dažādu institūciju pārstāvji un personāls.
2. Brīvprātīgie – cilvēki, kuri savu laiku brīvprātīgi izmanto, lai palīdzētu dienestam pakalpojumu sniegšanā. Viņiem ir īpaša ticība šim dienestam, un viņi īpaši interesējas par tā darbību.
3. Klienti, agrākie klienti un viņu ģimenes – tie, kuri guvuši kādu labumu no dienesta darba, var kļūt par vērtīgiem tā atbalstītājiem. Viens negatīvs šīs klientu grupas vērtējums var likt aizmirst par dažu agrāk apmierinātu klientu sabiedrisko attiecību sniegtajiem labumiem dienestam.
4. Atbalstītāji – daudziem dienestiem ir kāda pārstāvju grupa vai citi ieinteresētie atbalstītāji, kuri sniedz dažādu palīdzību – finansiālos ieguldījumus, palīdzību līdzekļu piesaistē u.c.
5. Kopienē ietekmējošie cilvēkresursi – katrā kopienā ir dažas personas, kuras palīdz veidot sabiedrības viedokli (piemēram, mediji, cilvēki, kas uzstājas par dažādiem tematiem, utt.) vai pieņem svarīgus lēmumus, kas ietekmē sociālās palīdzības pakalpojumus (piemēram, ievēlētie deputāti, citu dienestu direktori u.c.). Viņiem jābūt informētiem par sociālā dienesta pakalpojumiem.
6. Speciālās interešu grupas – asociētās grupas, kurām ir sevišķa interese par jūsu dienesta darbu (Latvijas Profesionālo sociālo darbinieku asociācija, radniecīgās sociālās institūcijas vai ietekmējošās grupas, piemēram, Cilvēktiesību birojs).

3. Vieta

No brīža, kad piesaistīta mērķauditorijas uzmanība, nepieciešama vieta, kur varētu sniegt pakalpojumus un veidot programmas identitāti. Mārketinga pieejas mērķi nosaka līdzdarbošanos vai dienesta pakalpojumu lietošanu, un tie daļēji būs atkarīgi no mērķauditorijas pirmajiem iespaidiem par dienesta ēku un nodaļām, personālu un programmu. Jāņem vērā, ka pirmais iespaids ir ārkārtīgi spēcīgs. Ieejot ēkā, klienti novērtēs gaisotni un priecāsies par administratīvā un profesionālā personāla izrādīto cieņu, laipnību un godīgo attieksmi viņu ārstēšanās laikā.

Piemēram, alternatīvo sociālo aprūpes pakalpojumu saņemšanas vieta ir personas dzīvesvieta – aprūpe mājās, rehabilitācija dzīvesvietā, dienas aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijās, grupu dzīvokļos (pansijās) u.c. Šie pakalpojumi to saņēmējam ļauj saglabāt ierasto sociālo vidi. Saņemot tos dzīvesvietā, cilvēks nav jāievieto, piemēram, pansionātā tālu no vietas, kur viņš pavadījis visu mūžu. Arī pakalpojumi bieži ir atbilstošāki klientu vajadzībām. [4, 10]

Personām ar smagiem funkcionālajiem traucējumiem pašvaldība izīrē un pielāgo servisa dzīvokļus, kuros var dzīvot patstāvīgi un aprūpēt sevi. Personām ar garīgās attīstības traucējumiem mārketinga kompleksa trešā elementa realizācija notiek grupu mājās (dzīvokļos). Saskaņā ar LR likumdošanu grupu māja (dzīvoklis) ir atsevišķs dzīvoklis pašvaldības īpašumā, kurā dzīvo 4–12 personas ar garīga rakstura traucējumiem, vai dzīvojamā māja, kurā tiek nodrošināti sociālā darba speciālistu pakalpojumi. [9, 1] Minētie dzīvokļi un mājas atrodas ļoti dažādās vietās.

4. Cena

Cena tirgū ir izteikta naudas summā — cik daudz klients ir gatavs maksāt, lai iegūtu kāroto produktu. Sociālo pakalpojumu jomā cena vairāk skatāma tādā aspektā – kas dienestam būtu jāsniedz (piemēram, maksājot) atbalstītājam vai klientam, lai pakalpojumi tiktu atbalstīti vai patērēti. Ja sponsori vai brīvprātīgie iegulda naudu un laiku, viņiem nav iespējas naudu vai stundas dot kādam citam vērtīgam pasākumam. Tāpēc viņi grib būt pārliecināti, ka viņu dāvanas tiks augstu novērtētas un reāli izmainīs kāda cilvēka dzīvi. Varbūt viņi grib pārliecināties, ka viņu asociācija kopā ar dienestu sniegs cilvēkam kādu personisku labumu (piemēram, interesantas mācības, darba pieredzi vai sajūtu, ka esi vajadzīgs).

Ir svarīgi būt absolūti godīgam, runājot par cenu. Piemēram, pūloties atrast audžuvecākus, institūcijai, kas rūpējas par bērna labklājību (Latvijā par

to ir atbildīgas pagasttiesas/bāriņtiesas) precīzi jāapraksta, ko tas audžvecākiem maksās – proti, laiks, sabrukušas cerības, uztraukums, iespējams, neparedzētas izmaksas. Ja nebūsi godīgs, pircējs jutīsies aprāpīts un pamatoti dusmosies uz sociālo dienestu.

Pašvaldībām jāņem vērā dažādu sociālo pakalpojumu sniegšanas veidu finansiālās priekšrocības, izvērtējot alternatīvas. Piemēram, uzturēšanas izmaksu ziņā izdevīgāka ir alternatīvās sociālās aprūpes institūcijas izveidošana. Patlaban daudzās pašvaldībās klients tiek ievietots vai uzturas institūcijā (izmanto tradicionālās (institucionālās) aprūpes pakalpojumus) tikai tāpēc, ka nav atbilstoša nodrošinājuma alternatīvam risinājumam – aprūpei mājās, dienas centrā, servisa dzīvoklī. Šādā gadījumā pašvaldība ik gadu iztērē vidēji 1,3–2 reizes vairāk naudas, nekā tērētu, ja tiktu izveidots alternatīvs aprūpes objekts. [4, 30–31]

5. Virzīšana

Darbs ar masu saziņas līdzekļiem ir efektīvs veids, kā nodrošināt daudziem cilvēkiem informāciju par dienestu. Raksti avīzēs un ziņas televīzijā cilvēkiem ļaus saprast dienesta būtību un tā vajadzības, taču mediji parasti nav efektīvi, lai cilvēki pieņemtu lēmumu par dienesta atbalstīšanu naudas vai citādā izteiksmē. Tas pats attiecināms uz prezentācijām un uzstāšanos interešu klubos, skolās, sabiedriskajās sanāksmēs utt. — tās palīdz, bet ir nepieciešams kas vairāk, lai panāktu reālu uzticēšanos. Kad potenciālajam sponsoram jāpieņem lēmums par dienesta atbalstīšanu, ir ārkārtīgi svarīga tiešā mijiedarbība ar dienesta personālu.

Tāpat kā biznesā – apmierināts klients ir vislabākā dienesta reklāma, bet neapmierināts klients spēj krietni sabojāt dienesta imidžu un reputāciju. Vispārpieņemta patiesība – apmierinātu klientu prezentācijas (arī ilglaicīgs finansiāls atbalsts, entuziastiski brīvprātīgie, klienti, kas priecīgi par dienesta pakalpojumiem) ir daudz pārliecinošākas nekā dienesta personāla prezentācijas. [13, 552–558]

Darbiniekiem, kuru pienākums ir sadarbība ar masu saziņas līdzekļiem un to politikas noteicējiem, jāizveido un jāuztur ar viņiem attiecības, kas balstītas uz cieņu un uzticēšanos. Kaut arī šīs attiecības ir izdevīgas abām pusēm, tās būtībā ir divu pretēju pušu attiecības, jo žurnālisti un organizācijas pārstāvji nav vienas nozares pārstāvji un bieži vien viņiem ir dažādi komunikācijas mērķi. [5, 444]

Sociālie darbinieki, attīstot prasmi strādāt ar masu saziņas līdzekļiem, var sniegt vērtīgu ieguldījumu savām organizācijām, klientiem un kopienai.

Tālāk rakstā apskatīts būtisks jautājums – **kā sociālajiem darbiniekiem iespējami efektīvi strādāt ar masu saziņas līdzekļiem**, lai informētu sabiedrību un gūtu atbalstu sociālās institūcijas piedāvātajiem pakalpojumiem.

Sabiedrībai ir tiesības zināt par sociālajām programmām un institūcijām, kuras tiek atbalstītas ar iedzīvotāju nodokļiem vai brīvprātīgiem ziedojumiem. Visbiežāk sabiedrība dzird tikai negatīvu informāciju par šiem pakalpojumiem un par cilvēkiem, kas tos izmanto. Sociālo darbinieku pienākums ir palīdzēt sabiedrībai pilnībā saprast sociālo pakalpojumu ietekmi uz cilvēku dzīves kvalitāti.

Sociālajās institūcijās strādājošajiem, sadarbojoties ar masu saziņas līdzekļiem, ir jāievēro šādi aspekti:

- Proaktivitāte. Neceriet, ka mediju pārstāvji nāks pie jums pēc informācijas vai kādas interesantas ziņas, dodieties pie viņiem! Pozitīvi aprakstiet savu institūciju un programmu. Atcerieties, ka interesanti stāsti par cilvēkiem žurnālistiem šķiet īpaši pievilcīgi.
- Autoritāte, kas runā institūcijas vārdā. Pārlicinieties, ka jums ir tiesības reprezentēt institūciju. Ja institūcijā tiesības strādāt ar medijiem ir vairākiem cilvēkiem, pārlicinieties, vai jūsu sniegtā informācija saskan. Neaizmirstiet uzsvērt, kad jūs runājat organizācijas un kad – savā vārdā.
- Personisku kontaktu nodibināšana. Ja žurnālisti un fotogrāfi pazīst un uzticas jums, ja viņi apzinās, ka esat gatavi viņiem palīdzēt, tā var būt liela priekšrocība jūsu institūcijai vai programmai. Informējiet medijus, kas norisinās jūsu institūcijā, pārlicinieties, vai informācija ir precīza, un izvairieties no profesionālā žargona.
- Pieejamība. Visiem žurnālistiem, kas raksta par jūsu institūciju, iedodiet mājas un darba telefona numuru, lai ar jums būtu viegli sazināties. Iedodiet vēl kāda cilvēka telefona numuru, kuram zvanīt, ja neesat sazvanāms.
- Termiņu ievērošana. Ņemiet vērā ziņu raidījumu terminus un negaidiet, ka žurnālisti jūs apmeklēs, ja viņu laiks ir ierobežots. Ja nepieciešams, esiet gatavi pārcelt tikšanos uz citu laiku, kad viņi jūsu informācijai varētu veltīt nedalītu uzmanību.
- Godīgums. Izziņojot informāciju par jūsu aģentūru, pārlicinieties, lai visas mediju aģentūras saņemtu jūsu ziņu relīzi vai telefona zvanu gandrīz vienā un tajā pašā laikā.
- Izpratne. Ja jūsu informācija netiek publicēta, tam var būt dažādi pamatoti iemesli. Tā varētu būt izņemta pēdējā brīdī, ienākot kādai steidzamākai ziņai.

Jūs varat apvaicāties, vai ar rakstu kaut kas nebija kārtībā, ko varētu ievērot, gatavojot nākamo informāciju.

- Korekciju veikšana vajadzības gadījumā. Jābūt uzmanīgiem pret kļūdām rakstos. Ja nav pieļauta nopietna kļūda, komentāri parasti nav nepieciešami. Ja komentārs ir nepieciešams, dodieties pie žurnālista, kas rakstu rakstījis, un privāti nokārtojiet šo jautājumu. Izskaidrojiet kļūdu un norādiet, kādu maldīgu priekšstatu tā varētu radīt. Kontrolējiet emocijas un koncentrējieties tikai uz faktiem.
- Pateicības izteikšana. Izsakiet pateicību katru reizi, kad iesniedzat materiālus, neņemot vērā, vai tie tiek publicēti vai ne. Vismaz reizi gadā pateicieties jūsu medija pārstāvja priekšniekam par izrādīto interesi un ieguldījumu jūsu programmā.

Tāpat kā biznesa institūcijās, arī sociālajās institūcijās strādājošajiem teicams instruments attiecību dibināšanai un uzturēšanai ar masu saziņas līdzekļiem ir preses komplekta sagatavošana, ko izdala redaktoriem un žurnālistiem. Preses komplekts ir vienkārša divdaļīga mape, kurā ir informācija, kas izskaidro sociālās institūcijas darbību un rosina idejas medijiem. Mapei ieteicams būt krāsainai vai kā citādi interesantai, lai pievērstu žurnālistu uzmanību. Vajadzētu pievienot pavadvēstuli, kas pievērs uzmanību preses komplekta saturam.

Meltsners (*Meltsner*) ierosina preses komplektā iekļaut šādus materiālus:

- *Organizācijas informācija.* Tā var būt brošūra, ikgadējs ziņojums vai organizācijas mērķu, programmas un klientūras īss apraksts.
- *Vizītkarte.* Uz tās jābūt organizācijas kontaktpersonas vārdam, adresei un telefona numuram. To vajadzētu ievietot ļoti pamanāmā veidā, varbūt piespraust pie mapes kabatiņas.
- *Kampaņas vai sabiedrisko attiecību informācija.* Ja jums ir īpašs sabiedrisko attiecību mērķis (piemēram, finanšu atrašana specifiskai programmai vai brīvprātīgo piesaistīšana darbam ar problemātiskiem bērniem), paskaidrojiet to brošūrā par projektu vai īsas informācijas lapā.
- *Vismaz viena skaidrojošā lapa.* Skaidrojošā lapa iepazīstina lasītāju ar koncepcijām, terminiem un datiem, kas varētu noderēt, gatavojot rakstu par organizāciju, piemēram: Kas ir garīgā veselība? Kāda veida problēmas tiek risinātas ģimenes konsultēšanā? Kāda ir vardarbības pret bērnu juridiskā definīcija? Ko nozīmē attīstības nespēja?

- *Faktu lapa vai preses relīze.* Atkarībā no tā, ko vēlaties, lai mediji rakstītu, varat iekļaut pamatinformāciju saturošu faktu lapu (kas, kurš, kur, kad, kāpēc un kā), kas ļauj žurnālistam veidot rakstu. Preses relīze ir 1–3 lappušu garš apraksts, ko var publicēt gan tādu, kāds iesniegts, gan saīsināt, gan žurnālists var radīt savu rakstu. Ja iespējams, iekļaujiet melnbaltu fotogrāfiju ar parakstu, palīdzot žurnālistam vizualizēt situāciju, par ko vēlaties izteikties.
- *Paziņojums par sabiedriskajiem pakalpojumiem.* Sagatavojiet jūsu projektu aprakstošu skici 30 sekunžu radio raidlaikam.
- *Vismaz viens jau publicēts raksts.* Lai rosinātu idejas jaunam rakstam, iekļaujiet iepriekš publicētus rakstus par organizāciju vai projektu.

Arī preses relīzes ir ieteicams sagatavot profesionāli. Lielākas iespējas, ka jūsu rakstu publicēs, būs, ja preses relīzes formāts būs pieņemams konkrētajam žurnālistam un informācijai būs nepieciešami minimāli literārie labojumi. Piemēram, laikraksta darbinieki var vēlēties, lai preses relīze tiktu rakstīta ar dubultām vai trīskāršām atstarpēm starp rindām un ar lielām atkāpēm no lapas malas, lai tā būtu vieglāk rediģējama, vai lai tā būtu pārsūtāma elektroniski. Jums jāsaprot, ka ar katra laikraksta pārstāvi, lai uzzinātu izdevuma instrukcijas.

Rakstiet skaidri, vienkārši un loģiski. Veidojiet īsus teikumus un rindkopas. [13, 557–558]

Sagatavojot paziņojumu presei, tiek izmantots “7xK” princips, kas nozīmē, ka ziņai jābūt tā strukturētai, lai tā pēc iespējas lakoniskāk atbildētu uz “7K” jautājumiem:

KAS? KURŠ? KAD? KUR? KĀPĒC? KĀ? KO? [5, 88]

Klasiskie ziņu vērtību noteicošie faktori ir:

- savlaicīgums (ziņas),
- svarīgums,
- tuvums,
- izcilība (VIP efekts),
- neparastums,
- cilvēku ieinteresētība. [15, 219]

Sāciet ar svarīgāko informāciju un relīzes beigās aprakstiet mazāk nozīmīgo, kā arī pievienojiet papildinošo sadaļu. Atcerieties, ka redaktori

bieži saīšina rakstus, svītrojot to beigu daļu, ieteicami ir tieši citāti, turklāt viens vai divi interesanti fotoattēli palielinās cilvēku interesi par šo rakstu.

Pārliecinieties, ka jūsu organizācijas nosaukums, adrese un telefona numurs ir precīzi, uzrādiet arī kontaktpersonas vārdu, uzvārdu, ar kuru varētu sazināties nepieciešamības gadījumā. Laikraksta pārstāvjiem vajadzētu zināt, vai informācija ir steidzama vai to vajadzētu glabāt kā relīzi, kas publicējama noteiktā datumā.

Informācija, kas dzirdama televīzijas vai radio ziņās, var aizsniegt lielu sabiedrības daļu. Cilvēku interesi īpaši piesaista *sociālajās institūcijās gatavotas televīzijas pārraides*. Sociālajam darbiniekam, mēģinot strādāt ar šo mediju formu, vajadzētu zināt, kā sagatavot materiālu plašai publikai, un pašam ir jābūt labi sagatavotam intervijām radio vai televīzijā.

Ja cerat prezentēt materiālu televīzijā, iepļānojiēt tā sagatavošanu laikā, kad televīzijas komanda (kura tradicionāli sastāv no žurnālista un operatora) ir vispieejamākā – parasti starp pulksten 10 un 14. Neizvēlieties vakarus un nedēļas nogales.

Ja jūs intervēs vai jūs būsiēt viesis kādā pārraidē, jums jābūt skaidrībā, ko vēlatiēt teikt. Pirms pārraides vairākas reizes izmēģiniēt sakāmo. Sagatavojiēt arī piemērus no dzīves, taču noteikti *pārliecinieties, vai informācija tiks pasniegta, aizsargājiēt klientu konfidencialitāti*. Radio un televīzijas ziņu raidījumi gandrīz vienmēr ir kodolīgi un īsi, tāpēc jums ir jāierobežo informācija – no 30 līdz 60 sekundēm. Izvairiēties no tādu vārdu vai piemēru lietošanas, kas varētu aizskart sabiedrību vai ko varētu pārprast.

Apsveriet ideju pašiem ierakstīt vai nofilmēt pasākumu vai ziņojumu. [13, 557–558] Radio un televīzijai parasti tiek iesniegti raidījuma scenāriji, interviju ieraksti, preses informācijas videoieraksti (*VNR – video news release*) vai preses materiāli, kuros ir radio vai televīzijas raidījumam piemēroti materiāli. [5, 33]

Vēl daži būtiski aspekti, ko sociālajiem darbiniekiem vajadzētu atcerēties, sadarbojoties ar masu saziņas līdzekļiem, ir šādi: organizācijām un tiem, kuri tās pārstāv, vajadzētu pret attiecībām ar masu saziņas līdzekļiem izturēties tāpat, kā cilvēki izturas pret saviem kapitālieguldījumiem.

Preses reportāžu precizitāte un objektivitāte nebūt nav atkarīga tikai no žurnālista. Attiecības starp organizāciju pārstāvjiem un žurnālistiem ietekmē veidu, kā materiāls par organizāciju tiek parādīts saziņas līdzekļos.

Šīs attiecības neregulēt palīdzēs daži būtiski ieteikumi: 1) izturieties pret žurnālistu godīgi un atklāti; 2) sniedziēt viņam pakalpojumu; 3) nelūdzieties un neizvirziēt pretenzijas; 4) neprasiēt, lai žurnālists “nogremdē”

kādu materiālu; 5) necentieties pastāvīgi atrasties masu saziņas līdzekļu uzmanības lokā.

Ievērojiet, ka 4.punkta neievērošana žurnālistu aizvairo visvairāk – ja organizācijas pārstāvis mēģina piespiest redaktoru izmantot kādu materiālu, mainīt tā pasniegšanas veidu vai “nogremdēt” kādu materiālu, piedraudot, piemēram, ka citādi organizācija pārtrauks dot reklāmu. Tāds spiediens nespēj ietekmēt žurnālistu godaprātu, to uztvers kā apvainojumu, un organizācija saņems tūlītēju publisku pretsitienu. Piemēram, draudi “pārtraukt mūsu reklāmdošanas attiecības” var panākt, ka laikrakstā parādīsies sensacionāls milzu virsraksts vai vakara ziņu pārraide sāksies ar vēstījumu par organizācijas mēģinājumu terorizēt masu saziņas līdzekļus.

Zelta likums nosaka, ka reklāma ir reklāmas nodaļas pārziņā, bet ziņas – gan labās, gan sliktās – ir paredzētas žurnālistiem publicēšanai presē vai pārraidēs. Tātad neprasiet, lai žurnālists pieviltu sabiedrības uzticību. Labākais veids, kā izvairīties no nepatīkamu rakstu parādīšanās presē, ir nepieļaut situācijas, ko aprakstīt šādos rakstos. [5, 450]

Jāatceras, ka sabiedrībai ir tiesības uz publisku informāciju, tomēr arī šīm tiesībām ir robeža. Ir konfidenciāla informācija un ziņas, kas nav izpaužamas saskaņā ar tiesībām uz privātās dzīves neaizskaramību. Visiem, kas darbojas kā organizācijas pārstāvji attiecībās ar masu saziņas līdzekļiem, jāapgūst šo attiecību uzturēšanas iemaņas.

Bieži izskan doma, ka organizāciju vadītājiem noteikti jāsadarbojas ar masu saziņas līdzekļiem un pašiem jārunā ar sabiedrību, kad viņu vadītā organizācija pieņēmusi svarīgu lēmumu vai ir iesaistīta krīzē, kuras sekas jūtamas ārpus organizācijas. Šis pienākums attiecas arī uz bezpeļņas iestāžu, veselības aprūpes u.c. sociālo institūciju vadītājiem, kuriem jānosaka organizācijas attiecības ar sabiedrību.

Tā kā mūsdienu brīvajā sabiedrībā brīvai presei ir galvenā loma, šis ir masu saziņas līdzekļu specifisku pārzinošu vadītāju laikmets. [5, 458]

Tālāk tiks raksturotas *galvenās atšķirības peļņas un bezpeļņas organizācijās korporatīvā mārketinga “5P” kontekstā.*

Peļņas un bezpeļņas sektora organizāciju pareizās proporcijas atrašana dažādās valstīs vienmēr bijis būtisks jautājums.

Attīstības valstīs to budžets ir ne tikai proporcionāli mazāks, bet arī citādi strukturēts – vairāk nekā puse valsts izdevumu paredzēti sociālās drošības realizēšanai, t.sk. pensijām, bezdarba pabalstiem, sociālajai apdrošināšanai, sociālajiem pakalpojumiem un citiem transfertmaksājumiem

(valdības maksājumi iedzīvotājiem, kuru mērķis ir pārdalīt viņu pirktspēju). Attīstības valstīs sociālie pakalpojumi veido daudz mazāku valsts izdevumu daļu, bet lielākā to daļa tiek izmantoti, lai subsidētu komerciālos valstij piederošos uzņēmumus (t.i., tādas, kas pārdod preces). Daudzu valstu pieredze liecina, ka valsts uzņēmumi parasti ir mazāk efektīvi nekā privātie uzņēmumi. [14, 59]

Minētie fakti liecina par nevalstiskā sektora sekmīga menedžmenta un mārketinga attīstības nepieciešamību.

Atšķirība starp mārketingu bezpeļņas un peļņas korporatīvajā pasaulē ir milzīga. Būtiskākā atšķirība ir tā, ka bezpeļņas organizāciju mārketingš ir daudz sarežģītāks un prasa precīzāku svarīgās informācijas savākšanu un pārbaudi par patērētājiem un maksātājiem kopienā. Ir diezgan grūti paredzēt sociālo pakalpojumu sektora nākotni.

Atšķirības bezpeļņas un peļņas organizācijās mārketinga kompleksa "5P" elementu kontekstā ir:

1. *Produkts*. Pakalpojumus ir grūti skaidri definēt. Īstenībā daudzi cilvēki nevēlas tos izmantot – tie ir kā sabiedrības kauna traips. No sociālo pakalpojumu pirkšanas un lietošanas gūtie labumi ir nemateriāli. Produkta vai pakalpojuma modifikācijas, kuru mērķis ir labāk izteikt, saskaņot, vai paredzēt klienta vajadzības, parasti ir sarežģītāk veikt. Produkta/pakalpojuma rezultātu novērtējums reti tiek lietots, jo to izdarīt ir grūti.
2. *Cena*. Produktu cenas nav tik dažādas, kā tas ir peļņas sektorā. Bezpeļņas jomā cenas ir fiksētas pakalpojumu izmaksas. Peļņas pasaulē preču un pakalpojumu cenas ir maināmas un reaģē atbilstoši bezpeļņas organizāciju darbības izmaksu pieaugumam.
3. *Vieta*. Ir grūti atrast piemērotu vietu tik komplicētu pakalpojumu sniegšanai, no kuriem ļoti daudzi vai pilnībā visi nozīmē verbālo komunikāciju. Pakalpojumi tiek sniegti dažādās vietās, t.sk. organizācijās, patērētāju dzīvesvietās, kopienas ēkās (dienestos, skolās, centros, baznīcās utt.).
4. *Virzīšana*. Ir grūti "virzīt" tirgū garīgo veselību vai to ieguvumu, kas radies no ģimenes locekļu labākas saskarsmes. Bezpeļņas sociālo pakalpojumu devums bieži nav redzams tūlīt. Arī sociālo pakalpojumu sniegšana daudzos gadījumos ir saistīta ar izmaiņām patērētājā, kādas noteiktas uzvedības pārtraukšanu vai zudumu, ko ir sarežģīti "virzīt" tirgū galvenokārt tāpēc, ka peļņas sektorā mārketinga aktivitātes tiek centrētas gandrīz tikai uz vajadzību apmierināšanu. Bezpeļņas sektorā labākai produkta virzīšanai tirgū reti kad tiek lietotas prognozēšanas metodes. Kopš bezpeļņas organizācijas tirgojas ar

Ļoti sarežģītu uzvedību un dažādām attieksmēm, patērētāju grupu zināšanai un izpratnei var tikt nodots milzīgs un sarežģīts informācijas apjoms, pirms viņi meklē un iegādājas nepieciešamos pakalpojumus (piem., komplicētais un daudzveidīgais darbavietas stress). Apkopojot minēto, var sacīt, ka sarežģītais ziņojums mērķauditorijai un nekonkrētie ieguvumi ļoti kaitē mārketinga informācijas sekmīgai virzīšanai tirgū.

5. *Cilvēki*. Sociālo pakalpojumu patērētāji ļoti bieži atrodas stresa, krīzes un sociālās izstumtības situācijā, kur skaidra un vienkārša izvēle un lēmumu pieņemšana faktiski neeksistē. Patērētāji bieži interesējas par uzvedības maiņu, lai nejustos kā upuri jomās, pret kurām viņi lielākoties ir kļuvuši vienaldzīgi vai kurās ir pārlietu smagi personiski iekrituši (nodevušies dzeršanai u.tml.).

Šīs atšķirības bieži tiek definētas kā mārketinga trūkumi bezpeļņas sektorā. Taču pozitīvi vērtējams fakts, ka mārketinga speciālisti ir pievērsušies bezpeļņas sektoram nopietnāk un tagad dažos zinātniskos rakstos sociālo pakalpojumu sektorā ir parādījušās ievērojami uzlabotas mārketinga tehnikas. Arī Pīters Drakers secinājis, ka, lai gan termins "menedžments" parādījās peļņas biznesa sektorā pirms daudziem gadiem, ātri tika saprasts, ka tas pat vairāk ir nepieciešams bezpeļņas institūcijās, kuras viņš definē kā "sociālo sektoru", nekā peļņas institūcijās. [16, 7–8]

Var secināt, ka divas tik atšķirīgas jomas kā sociālais darbs un bizness ļoti būtiski ietekmē viena otru un ir sekmīgi savienojamas to aktivitātēs. [13, 552–558]

Agrāk daudzas bezpeļņas organizācijas paļāvās uz savu vārdu, vēsturi vai izcelšanos, kas nodrošināja gan vārda atpazīstamību, gan pieprasījumu. Ar pagātnes veidolu šodien vairs nepietiek. [16, 7–8]

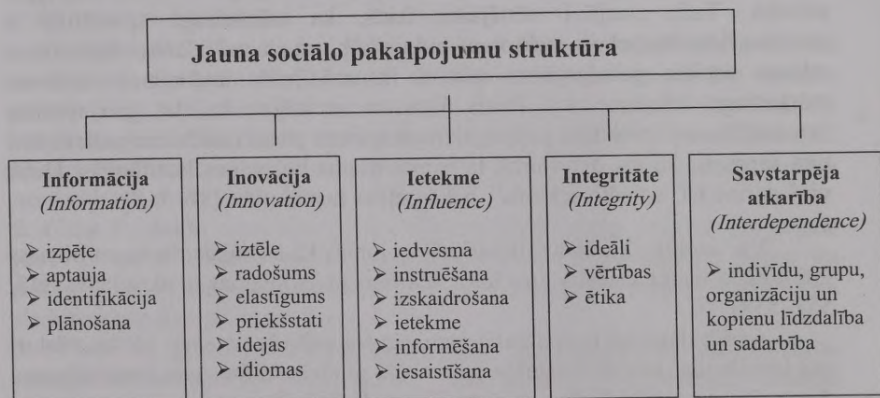
Bezpeļņas institūcijām daudzpusīgi jālūkojas uz vidi un pašām jāprot pielāgoties un izdzīvot mūsdienu konkurences apstākļos, kaut, protams, "filantropijai (..) tirgus bieži ir daudz lielāks nekā pieejamie pakalpojumi. Veco, nabadzīgo ļaužu, jauniešu, valzivju, putnu un upju, kas jāaizsargā, ir gandrīz neierobežoti daudz." (*Selby*, 1978) [12, 73]

Konceptuāli jauna mārketinga struktūra: sociālo pakalpojumu mārketinga 5 I

Vērtējot mārketinga kompleksa elementus un to saistību, Nensija Vīdere ir strādājusi, lai attīstītu specifisko sociālo pakalpojumu struktūru.

Saskaņā ar zinātnieces jauno koncepciju, mārketinga struktūra izskatās šāda: korporatīvā mārketinga “5P” – produkts, cena, vieta, virzīšana, cilvēki (*product, price, place, promotion, people*) – sociālo pakalpojumu mārketingā pārveidojas par “5I” – informācija, inovācija, ietekme, integritāte, savstarpēja atkarība (*information, innovation, influence, integration, interdependence*). Mārketingā īpaši svarīgi ir divi pēdējie “I” – integritāte un savstarpējā atkarība, jo tie uzskatāmi par sociālo pakalpojumu misijai būtiskākajiem.

N.Vīdere [16, 105–106] uzskata, ka “5I” ir tulkojums no korporatīvā mārketinga valodas uz tādiem terminiem, kuri vairāk piemērojami bezpeļņas sociālo pakalpojumu valodai, praksei un vērtībām. Kā iepriekš minēts, piektais P bieži netiek iekļauts peļņas mārketinga P grupā un funkcionē kā sociālo pakalpojumu mārketingu papildinošs elements. Skat. 1.shēmu, kurā attēloti “5I” un katrs to komponents.



1.shēma. Sociālo pakalpojumu mārketinga “5I”

Informācija – būtiska visam mārketingam. Savākta mārketinga plānošanas un novērtēšanas aktivitātēs (pētījumi par organizācijas šagatavotību mārketingam; tās vajadzību, agrāk sniegto pakalpojumu, mārketinga plānu izdošanās novērtējums; stratēģijas un taktikas). Līdzīgi citiem četriem I informācijas plūsma notiek cauri visam mārketinga procesam.

Inovācija – tās ietekme visvairāk jūtama, izstrādājot sociālās institūcijas stratēģiju un taktiku; tā izpaužas, definējot mērķa grupu un ziņojuma nodošanas veidu, kā arī izstrādājot specifiskus mārketinga mērķus.

Ietekme – mārketinga pamats. Visvieglāk to pamanīt atsevišķos aktuālos reklāmas un publicitātes ziņojumos.

Integritāte – tai vajadzētu būt katras mārketinga darbības pamatā. Šī ir sevišķi jutīga joma sociālajos pakalpojumos. “Patiesībai reklamā” vajadzētu būt pamatprincipam, saskaņā ar kuru tiek veiktas jebkuras mārketinga darbības. “Patiesība” parādās iepriekš sniegto sociālo pakalpojumu novērtēšanā, un tikai “pārdošana” ir tā, kas prezentē efektivitāti. Būtiski ielāgot, ka sociālās vērtības sociālajā darbā tiek ievērotas sociālā taisnīguma vārdā, tā panākot visu sabiedrības locekļu labklājību un padarot sabiedrību sociāli taisnīgāku.

Savstarpējā atkarība – ļoti būtisks jēdziens mārketingā. Šajā jēdzienā tiek ietverta pakalpojumu sniegšana klientiem un daudzas citas individu, grupu, organizāciju un kopienu līdzdalības un sadarbības formas. Būfībā mārketinga ir mijiedarbība starp sociālo pakalpojumu sniedzējiem un sociālo pakalpojumu saņēmējiem – kopienas klientu grupām.

Viens no mārketinga relatīvi lēnās adaptācijas iemesliem trešā sektora institūcijās ir tas, ka daudzi bezpeļņas organizāciju menedžeri diemžēl neizprot sociālo pakalpojumu būtību. Taču tendences Eiropā un pasaulē liecina, ka nākotnē mārketingu vajadzētu iekļaut arī to profesiju izglītības programmās, kuru pārstāvji strādā ar cilvēkiem, sniedz tiem pakalpojumus. Tikai cits mācību programmu saturs izmainīs mūsu vajadzības organizāciju un individu izdzīvošanas kontekstā, jo jaunajā gadsimtā sociālajā darbā un tam radniecīgajās profesijās ir nepieciešamas jaunas zināšanas un prasmes.

Kopsavilkums

Mārketinga ir ļoti būtiska menedžmenta funkcija sociālo pakalpojumu jomā. Tajā tas definējams kā sociāls un organizatorisks process, ar kura palīdzību tiek noskaidrotas sociālo pakalpojumu saņēmēju grupas un izzinātas viņu vēlmes un vajadzības, radot iespēju izstrādāt katrai sociālo pakalpojumu grupai niansēti piemērotus pakalpojumus un maksimāli efektīvi apmierināt patērētājus (sociālo pakalpojumu saņēmējus).

Pasaulē arvien vairāk sociālo institūciju pievēršas modernā biznesa mārketinga tehnoloģijai, piesaistot resursus. Taču jāatceras – sociālajā darbā vadītāju darbības rīcības virzienu vienmēr vairāk noteiks klientu sociālās vajadzības, sociālo institūciju sociālā atbildība un sociālā darba profesionālās vērtības, nevis finansiālais izdevīgums.

Tā kā ir dažāda jēdzienu “mārketingu un sabiedriskās attiecības”, “sabiedriskās attiecības un publicitāte” izpratne, rakstā sniegta to atšķirību interpretācija.

Rakstā autore iepazīstina ar dažādām mārketinga definīcijām un secina, ka mārketingu tiek formulēts kā process, tirdzniecības filozofijas koncepcija vai orientācija un ka pasaulē tiek izmantotas atšķirīgas mārketinga definīcijas, kas izriet no organizāciju pieejas, izpratnes un interesēm.

Rakstā sniegts arī sociālo pakalpojumu mārketinga elementu salīdzinājums ar biznesa mārketinga tradicionālajiem elementiem; aprakstīts, kā sociālajiem darbiniekiem efektīvi strādāt ar masu saziņas līdzekļiem, informējot sabiedrību un gūstot atbalstu sociālās institūcijas pakalpojumiem; raksturotas galvenās atšķirības peļņas un bezpeļņas organizācijās korporatīvā mārketinga “5P” kontekstā.

Raksta pēdējā sadaļā lasītāji iepazīstināti ar Nensijas Vīderes izstrādāto specifisko sociālo pakalpojumu struktūru.

Atzīstot faktu, ka jaunajā gadsimtā sociālajā darbā un tam radniecīgajās profesijās ir nepieciešamas jaunas zināšanas, prasmes un iemaņas, un apzinoties, ka arī Latvijā, sekojot tendencēm Eiropā un pasaulē, tiek arvien vairāk izprasta mārketinga zināšanu nepieciešamība jebkura sociālā darba profesionālā praksē, jāsecina, ka nākotnē mārketingu vajadzētu iekļaut ne tikai biznesa, bet arī to profesiju, kuru pārstāvji sniedz cilvēkiem sociālos pakalpojumus, izglītības programmās.

Literatūras saraksts:

1. Doty I.D. *Publicity and Public Relations* – 2nd ed. Revised by Pincus M., USA: Barron's Educational Series, Inc., 2001
2. Džounss G. *Mārketinga lēmumi / tulkojums*. – Rīga: VTF izdevniecība, 1994. – 15.– 16.lpp.
3. *Ekonomikas skaidrojošā vārdnīca*. – Rīga: Zinātne, 2000. – 489.lpp.
4. *Institūcijām alternatīvas veco ļaužu aprūpes “labās prakses” rokasgrāmata*. – Rīga: Sociālās palīdzības fonds, 2002. – 56.lpp.
5. Katlips M. S., Senters H.A., Brūms M.G. *Sabiedriskās attiecības / tulkojums*. – Rīga: Avots, 2002. – 450.lpp.
6. Kotler P., Armstrong G., Saunders J., Wong V. *Principles of Marketing* (2nd European edition). – USA, Prentice Hall Europe, New Jersey, 1999, 1031 pp.

7. Kudiņš V. Kā veidot sabiedriskās attiecības? // Latvijas Pieaugušo izglītības apvienība. Panākumu atslēgas. – Rīga: Remarks– R, 2001. – 82.– 90.lpp.
8. LR likums Par sociālo drošību // Latvijas Vēstnesis. – 1995. – 21.septembris Nr. 47 – III nodaļa; sk. internetā (29.04.2003.) www.likumi.lv.
9. LR Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums, stājies spēkā 2003.gada 1.janvārī; sk. internetā (29.04.2003.) www.likumi.lv.
10. McLeish J.B. Successful Marketing Strategies for Nonprofit Organizations, USA, John Wiley & Sons, 1995.
11. Michael J. Baker, Macmillan Dictionary of Marketing and Advertising, 2nd ed., London: Macmillan, 1990, p.148.– 149.
12. Moyer S.M. Marketing for Nonprofit Managers (The Contributor) // Robert D. Herman&Associates “The Jossey Bass Handbook of Nonprofit Leadership and Management” / United States of America, Jossey – Bass Publishers, 1994, p. 249– 278.
13. Sheafor Bradford W., Horejsi Charles R. Techniques and Guidelines for Social Work Practice / 6th edition, USA: Allyn and Bacon, 2002, p. 447– 452.
14. Šumilo Ē., Subbotina T. Pasaule un Latvija. Ilgtspējīgas attīstības aspekti. – Rīga: Jāņa Rozes apgāds, 2002. – 58.– 61.lpp
15. Treadwell D, Treadwell B.J., Public Relations Writing. Principles in Practice, USA, Allyn&Bacon, 2000, p. 219
16. Veeder W. N. Marketing Human Services. Selling Your Services under Managed Care, Springer Publishing Company, 1999.
17. Šiļņeva L. Sociālā darba vadība // Dzīves jautājumi. Zinātniski metodisks rakstu krājums. – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2001.– 82.–105.lpp.

Standartu loma sociālajā darbā

“Standarts – ar kompetentas vadības institūcijas rīkojumu apstiprināta norma, paraugs; normatīvs dokuments, kas reglamentē kādas darbības terminoloģiju, mērvienības, darbības procesus.”

[3, 411]

Raksta mērķis ir analizēt standarta lomu pakalpojumu kvalitātes nodrošināšanā, kā arī izprast kvalitātes nozīmīgumu ražotāju vidē, publiskajā pārvaldē, sociālo pakalpojumu sniegšanas jomā, izskaidrojot kvalitātes vadības sistēmas pilnveidošanas procesus un principus. Līdz ar to nepieciešams noskaidrot, kas ir visaptverošas kvalitātes vadības (TQM) sistēma un kā notiek standartu izstrāde Latvijā.

Rakstā aplūkoti dažādu autoru viedokļi un definīcijas par kvalitāti, kvalitātes vadību, standartiem un standartizāciju. Salīdzināti arī Lielbritānijas un Austrālijas veco cilvēku sociālās aprūpes institūciju standarti.

Publikācijā izmantoti materiāli no autoru maģistra darba, kas izstrādāts profesores Lidijas Šīļņevas vadībā.

Jeļena Laškova,

Irīna Gutjare

Atslēgas vārdi: standarts, standartizācija un tās procedūras, kvalitāte, kvalitātes vadība, starptautiskās un nacionālās standartizācijas organizācijas, prasības pieaugušo sociālās aprūpes institūcijām

Standartu loma pakalpojumu kvalitātes nodrošināšanā

Latvijā notiek starptautisko standartu adaptēšana Latvijas nacionālajos standartos. Ražotāji uzskata, ka bez kvalitātes sistēmu ieviešanas nav iespējama viņu produkcijas realizācija Rietumeiropas valstīs. Kvalitātes sistēmu ieviešana un oficiāla atbilstības apstiprināšana ar

sertifikātu kļūst par obligātu priekšnoteikumu Eiropā no trešajām valstīm importētajai produkcijai.

Starptautiskā Standartizācijas organizācija (ISO) kvalitāti definē šādi: "Objekta vai vienības raksturlielumu kopums, kas nosaka tā spēju atbilst noteiktajām un paredzamajām vajadzībām." [5, 3]

Augstākās kvalitātes sasniegšanai izmantojama visaptveroša kvalitātes vadība (TQM – Total Quality Management). TQM ir vadības filosofija, kas balstīta uz organizācijas preču un pakalpojumu kvalitātes paaugstināšanu un uzsver, ka visas darbības uzņēmumā, visu darbinieku uzmanība ir vērsta uz to, lai šo mērķi sasniegtu.

Pilnīgas kvalitātes vadības principus izstrādājuši ASV konsultanti. V.Edvarda Deminga TQM filozofijas pamatā ir piecu pakāpju ķēdes reakcija:

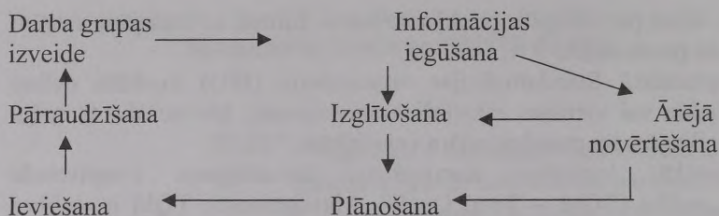
1. Uzlabota kvalitāte nozīmē, ka izmaksas samazinās, jo ir mazāk kavējumu, kļūdu, retāk jālabo brāķis, ir mazāks laika un materiālu patēriņš.
2. Uzlabojas darba ražīgums.
3. Augstāka kvalitāte dod iespēju iekarot lielāku tirgus daļu un ļauj uzņēmumam palielināt cenas.
4. Tas palielina uzņēmuma rentabilitāti un dod iespēju palikt šajā biznesā.
5. Uzņēmums paplašina ražošanu un rada jaunas darba vietas. [1, 91]

TQM ieviešana organizācijās tiek realizēta noteiktā secībā. TQM iesaistīti visi organizācijas darbinieki. Tas pirmām kārtām nozīmē mācīšanos. Augstākā vadība ir atbildīga par uzņēmuma nākamā hierarhijas līmeņa vadītāju izglītošanu.

Visaptverošā kvalitātes vadība nosaka, ka jānovērtē konkurenti un to produkcija, jāsaīsina procesa izpildes cikls, jācenšas sadarboties ar piegādātājiem, starpniekiem, nododot dažas operācijas citiem uzņēmumiem, jānodrošina nepārtraukta pilnveidošanās, ieviešot inovācijas.

Pašnovērtēšanai ir liela nozīme TQM sistēmas ieviešanā, jo var izskatīt katru kritēriju, atklājot nepilnības un trūkumus (skat. 1.zīmējumu).

I.Forands uzskata: "Pašnovērtēšana sākas ar darba grupas izveidi, kas iegūst datus par stāvokli uzņēmumā. Turpmāk jāorganizē seminārs darbinieku izglītošanai. Plānošanai un izglītošanai uzņēmums var pieaicināt speciālistus, konsultantus, kuri dod savu ārējo novērtējumu. Pašnovērtēšanai var izmantot ISO standartus. Svarīgi izveidot un saglabāt pastāvīgu atgriezenisko saiti." [2, 251]



1. zīmējums. Pašnovērtēšanas shēma

Uzskatām, ka sociālo pakalpojumu jomā pašnovērtēšana notiek neefektīvi, jo daudziem pašvaldību sociālās aprūpes iestāžu vadītājiem nav izpratnes par kvalitātes sistēmām, kvalitātes vadību, nav veikta iestāžu akreditācija un vadītāju sertifikācija. Lai pieprasītu kvalitāti, jāmece vadošie speciālisti. Pētot standartizācijas aspektu uzņēmumā, nonācām pie secinājuma, ka TQM sistēmas elementu ieviešana var palīdzēt augstākās kvalitātes sasniegšanai sociālās aprūpes iestādēs.

J. Caune grāmatā “Stratēģiskā vadīšana” raksta, ka uzņēmumā jābūt izstrādātiem noteikumiem, kurus veidojot tiktu uzklauti darbinieku ieteikumi kvalitātes uzlabošanai. Darbinieku grupām ir iespēja izteikt kritiku, negatīvo informāciju, lai novērstu problēmas. Darbībā jāizmanto statistiskās informācijas apstrādes metodes.

Attiecībā ar piegādātājiem ir liela nozīme, lai produkcijai būtu laba kvalitāte. Organizācijai jāstrādā ar piegādātājiem, lai uzlabotu piegādājamo izejmateriālu kvalitāti un samazinātu brāķi.

J. Caune uzskata: “Lai veiksmīgi veidotu uzņēmuma piegāžu bāzi, ir jāizpilda virkne kritēriju. Ir jāizmanto neliels piegādātāju skaits. Attiecībā ar piegādātājiem ir jābūt ciešākām, un tās ir jāveido uz ilglaicīgas sadarbības bāzes. Lai “tieši laikā” princips veiksmīgi darbotos, piegādātājiem ir jāatrodas tuvu uzņēmumam. Piegādātāji būs gatavi lielām investīcijām TQM un “tieši laikā” principa ieviešanā, ja uzņēmumi būs orientēti uz ilglaicīgu savstarpēju sadarbību.” [1, 92]

TQM ieviešanai nepieciešama uzņēmuma nodaļu jeb funkciju savstarpēja sadarbšanās. Pētījumu un attīstības funkcijai jādarbojas ar ražošanu, lai radītu tādus izstrādājumus, kurus ir vieglāk un lētāk samontēt. Atbildība par barjeru izzušanu starp funkcijām un sadarbības izveidošanu gulstas uz vadības pleciem.

Izanalējot TQM priekšrocības augstākas kvalitātes sasniegšanai uzņēmumā, var secināt:

- laba reputācija ļauj uzņēmumam prasīt augstāku cenu par produkciju;

- ražošanas kļūmju novēršana palielina efektivitāti un samazina izmaksas;
- izglītoti darbinieki iesaistās darbības uzlabošanā;
- fokusēšanās uz klientu un kvalitātes mērīšana var būtiski ietekmēt kvalitātes uzlabošanu;
- mērķa uzstādīšana, stimula radīšana un darbinieku ieteikumi palīdz sasniegt augstāku kvalitāti;
- problēmu risināšana nekavējoties un izejmateriālu kvalitāte samazina ražošanas brāķi;
- TQM ieviest vienā uzņēmuma nodaļā nav lietderīgi, sistēmai jābūt funkcionālai un jāietekmē visas uzņēmuma nodaļas;
- pašnovērtēšanas shēmu var pielietot augstākās kvalitātes sasniegšanai sociālo pakalpojumu jomā.

Lai izprastu standartizāciju, analizējām I.Foranda darbu "Stratēģija. Kvalitāte". Nonācām pie secinājuma, ka ir *efektīvais menedžments*, kas nosaka efektivitātes kritērijus uzņēmumiem. Vieniem tas nozīmē panākt vairāk ar mazākiem ieguldījumiem, citiem – iegūt lielāku peļņu.

ASV speciālists H.Emersons uzņēmumiem nosaka 12 efektivitātes principus. *Pirmais princips* – skaidri definēts ideāls. Uzņēmuma vadītāja pienākums ir definēt mērķi, kas jānovada līdz katram darbiniekam. *Otrais princips* – "veselais saprāts". Ja uzņēmumam trūkst ideāla, noteiktas struktūras un vesela saprāta, nav vērts veikt lielu kapitāla ieguldījumu. Uzņēmējdarbībā ir svarīga apzināšana ražošanas tehnoloģiju optimizācijas labad. *Trešais princips* – ekspertu padomes. I.Forands skaidro šādi: "Lai uzņēmums nepaļautos tikai uz savu mērķu sasniegšanas zināšanām un prasmēm, jāpieaicina ekonomikas, menedžmenta, grāmatvedības eksperti un citi speciālisti." [2, 242] Šī principa ievērošana nepieciešama augstākā līmeņa vadītājam. *Ceturtais princips* – disciplīna. Ideāla sasniegšanai nepieciešama disciplīna, kas ir sadarbības modeļa pamatā. Jaunie darbinieki jāatlasa pārdomāti, jāiepazīstina ar disciplīnas prasībām. I.Forands raksta: "Vislielākā kļūda tiek pieļauta, ja uztic pienākumus darbiniekiem, kuri nevar tos izpildīt, jo tad cieš gan uzņēmums, gan pats cilvēks." [2, 243]

Piektais princips – godīga darbība. Vadītājam jābūt apveltītam ar trim nozīmīgākajām cilvēciskajām īpašībām: līdzjūtību, izdomu un iztēli, taisnīguma izjūti. Darba algai jānodrošina atdeve un jārada ticība labākai nākotnei, jāveido radoša gaisotne, lai celtu darba ražīgumu. *Sestais princips* – tieša, adekvāta, pastāvīga uzskaitē. Vadītājs, izmantojot iepriekšējo pieredzi, balstoties uz informāciju, plāno turpmāko rīcību. *Septītais princips* – kalendārā plānošana. "Kalendārā plānošana iekļauj

uzdevumu izpildes laiku un uzdevumus.” [2, 243] Astotais princips – standartu grafiki. Uzņēmuma standarti un normas var būt izteikti matemātiski vai aprakstoši. Kontrolējot iespējams salīdzināt rezultātu ar noteikto standartu. Menedžmentā standarti ir svarīgi uzdevumu un laika normatīvu noteikšanai, kā arī apbalvojuma piešķiršanai. Efektivitāti nesasniedz pārguris, slikti atalgots un nomākts darbinieks. Devītais princips – standarta apstākļi. Piederze liecina, ka vadītājam ir grūti sākt detalizētu nākotnes plānošanu, bet, ja to sāk, reizēm pagātnes neefektivitāte tiek pārnesta uz nākotni, jo nav ievēroti iepriekšējie grafiki, trūkst racionālas kontroles.

Desmitais princips – operāciju standartizācija, kas nepieciešama, “lai, izmantojot zināšanas, pieredzi, gribasspēku, organizatoriskās iemaņas, nodrošinātu vajadzīgo efektivitāti”. [2, 243] Vienpadsmitais princips – normatīvās un praktiskās instrukcijas. Šis princips palīdz personāla pilnveidošanā. Dokumentu izstrāde ir laikietilpīga, un tai jābalstās uz pieredzi. Instrukcijām jābūt uzņēmuma iekšējo noteikumu un procedūru likumdošanas spēkam. Dīvpadsmitais princips – apbalvošana par efektīvu darbu. Apbalvošana vienmēr palīdz darbiniekiem izprast sava darba nozīmīgumu uzņēmumā.

Ja uzņēmums ievieš visus 12 principus un seko, lai tie darbotos, rezultāti būs labi un zaudējumi tiks novērsti.

Neefektivitāte var rasties divu iemeslu dēļ: 1) ja uzņēmumā nav zināmi šie principi; 2) principi ir zināmi, bet netiek ņemti vērā.

Uzņēmuma efektivitāti nosaka kvalitāte – produkcijas un darbības kopums. Kvalitāti starptautiskais standarts definē kā “aplūkojamās vienības (process, produkts, pakalpojums, organizācija, to kombinācijas vai komplekss) raksturojuma kopumu, kas nosaka spēju apmierināt noteiktās vai paredzētās prasības”. [2, 245]

Pētot kvalitātes vadības nodrošināšanu uzņēmējdarbībā, pievērsīsimies aizvien aktuālākām attiecībām starp valsti un sabiedrību, kas saistītas ar valsts sniegto pakalpojumu kvalitāti un pieejamību.

Ārvalstu pieredze liecina, ka pēc biznesa organizāciju darbības principu ieviešanas valsts pārvaldē būtiski uzlabojas tās efektivitāte un pakalpojumu kvalitāte.

Ir tendence decentralizēt valsts pārvaldes organizācijas un pašvaldības, pārorientēt tās par pakalpojumu sniedzējiem, dažas funkcijas nodot privātā sektora organizācijām.

T.Volkova un L.Lancmane analizē vairākus valsts pārvaldes un sabiedrības attiecību modeļus pakalpojumu kvalitātes attīstībā: “Valsts pārvaldes kompetenču deleģēšana pilnvarotajām institūcijām, gada

publisko pārskatu ieviešana valsts pārvaldes institūcijās, iedzīvotājiem sniedzamo pakalpojumu kvalitātes uzlabošana (informācijas un pakalpojumu centru darbības principu ieviešana), kvalitātes nodrošināšanas sistēmu ieviešana valsts institūcijās.” [4, 212]

Analizējot kvalitātes sistēmu nodrošināšanas īpatnības publiskajā pārvaldē, var apgalvot, ka:

- publiskā sektora organizācijām vēlams lietot vienotu kvalitātes sistēmas modeli;
- iekšējās audita sistēmas ieviešana palīdz veicināt valsts pārvaldes kvalitāti un efektīvu darbību;
- kvalitātes balva valsts sektora un pašvaldību iestādēm palīdz ieviest darbības uzlabojumus;
- pēc koncepcijas “Par kvalitātes vadības sistēmu ieviešanu valsts pārvaldes iestādēs” sagatavošanas nepieciešams pieņemt normatīvos dokumentus, kā arī izglītēt valsts iestāžu darbiniekus par kvalitātes nodrošināšanu;
- starptautiskais standarts ISO 9001 var nodrošināt iestādes darbības sakārtotību un veikto darbību dokumentēšanu.

Salīdzinot kvalitātes principus publiskajā pārvaldē un sociālo pakalpojumu jomā, var secināt, ka lielākā daļa kvalitātes nodrošināšanas pasākumu var būt par pamatu kvalitātes sistēmas ieviešanai sociālo pakalpojumu jomā (darbinieku mācības, iekšējais audits, kvalitātes balva).

Starptautiskās un nacionālās standartizācijas organizācijas

Starptautiski atzītas ir vairākas standartizācijas organizācijas. Viena no tām ir ISO (Starptautiskā Standartizācijas organizācija) – International Organization for Standardization. Šīs organizācijas galvenais uzdevums ir veicināt standartizācijas un ar to saistīto darbību attīstību pasaulē, lai atbalstītu starptautisko tirdzniecību, preču un pakalpojumu apmaiņu un sadarbību intelektuālajā, zinātniskajā, tehnoloģiskajā un ekonomiskajā plāksnē. ISO darbojas tehniskās komitejas, apakškomitejas, darba grupas un pētījumu grupas.

Eiropas Standartizācijas organizācijas uzdevums ir izstrādāt Eiropas standartus (EN):

- 1) dalībvalstīm;

- 2) visām dalībvalstīm un valstīm, kuras plāno iestāties Eiropas Savienībā, standarti jāpieņem neatkarīgi no konkrētās valsts balsojuma;
- 3) harmonizētos dokumentus 9HD. Valstis var piemērot tos savām iekšējām prasībām.

Latvijā tiek izstrādāta nacionālās standartizācijas sistēmas koncepcija, kas akceptēta Ministru kabinetā 08.08.1995.

Koncepcijas pamatnostādnes ir :

- atteikšanās no "obligātajiem" standartiem, kas bija vecās GOST sistēmas pamats, tātad standartu pielietošanas brīvprātības princips;
- standartu prasību izpilde kļūst obligāta tikai dažos gadījumos, ja likumdošana nosaka to obligātu ievērošanu, un tikai jomās, kas saistītas ar cilvēku veselības, dzīvības un vides drošību;
- virzība uz Eiropas standartu adaptāciju (pieņemšanu) nacionālajā standartizācijas sistēmā, kas pavērs iespēju brīvai tirdzniecībai ar ES valstīm un izlīdzinās tirdzniecības tehniskās barjeras;
- maksimāla atteikšanās no neharmonizētu nacionālo standartu izstrādes, kas neveicina brīvu tirdzniecību, pieļaujot to tikai īpaši specifiskās nozarēs, kas saistītas ar Latvijas īpatnībām (piemēram, latviešu valoda datoriem u.c.);
- noteikts standartu izstrādes pamatprincips – konsensa princips - visu ieinteresēto pušu dalība standartizācijas tehniskajās komitejās;
- piedāvāta nacionālās standartizācijas sistēmas struktūrshēma, ko realizējot būtu iespējams panākt un izveidot efektīvu standartizāciju. [7, 5]

Latvijas nacionālos standartus izstrādā standartizācijas tehniskās komitejas, kas reģistrētas Latvijas Nacionālajā standartizācijas un metroloģijas centrā. Izstrādātos un tehniskajās komitejās apstiprinātos standartus noteiktā kārtībā reģistrē centrā un piešķir tiem unikālu reģistrācijas numuru. Latvijas nacionālo standartu reģistrācijas identifikācija ir LVSXXXXXX:GGGG, kur XXXXXX ir standarta numurs, GGGG - standarta pieņemšanas gads. [7, 6]

Lai izstrādātu Latvijas nacionālos standartus, tiek dibinātas standartizācijas tehniskās komitejas. Tās dibina konkrētajā jomā ieinteresētās puses, kas uzņemas komiteju dibināšanu organizatoriski un finansiāli. Standartizācijas tehnisko komiteju darbā tiek iesaistītas visas ieinteresētās puses, bez ierobežojumiem piedalīties standartu izstrādē.

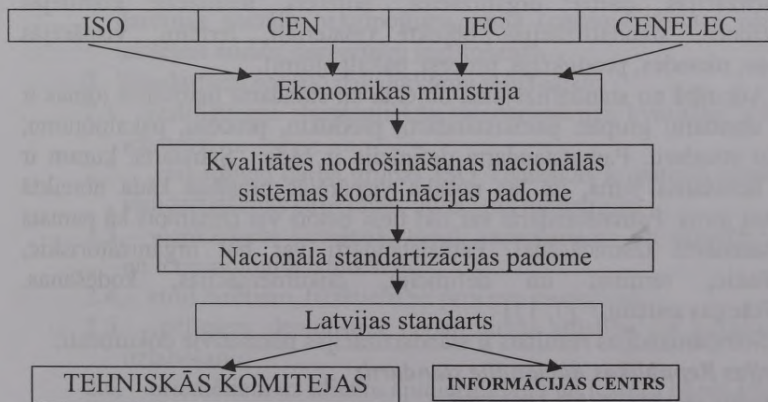
Standartizācijas tehnisko komiteju darbības pamatdokuments ir nolikums, kurā aprakstīti to darbības principi, kompetence un organizatoriskie jautājumi. Tehniskajās komitejās piedalās ražotāju un tirgotāju asociāciju konkrēto nozaru pārstāvji, patērētāju interešu pārstāvju organizācijas vai asociācijas, ieinteresēto valsts institūciju pārstāvji. Tehniskā komiteja sadarbojas ar attiecīgajām Eiropas tehniskajām komitejām un starptautiskajām standartizācijas organizācijām.

Standartizācijas tehniskās komitejas uzdevumi:

- * izstrādāt, adaptēt, harmonizēt, apstiprināt un anulēt Latvijas standartus;
- * sadarboties ar standartu lietotājiem, sertifikācijas centriem, testēšanas organizācijām, patērētāju interešu aizsardzības organizācijām un citām standartizācijā ieinteresētām pusēm;
- * izstrādāt standartizācijas programmas.

Tehniskā komiteja ievēro Satversmi, likumus, Ministru kabineta izdotos tiesību aktus un nolikumu un par to ir atbildīga tehniskās komitejas vadība. [7, 7]

Izstrādājot Latvijas standartus, jāievēro to izstrādes pamatprincipi. Kā jau minēts, tie tiek izstrādāti tehniskajās komitejās. Taču Latvijas Nacionālajā standartizācijas un metroloģijas centrā ir izstrādāts standarts LVS-100. Standartizācijas vispārējie principi, kas nosaka prasības standartu izstrādei un noformēšanai. Šis standarts izstrādāts, ievērojot starptautisko standartu izstrādes pieredzi.



2.zīmējums. Nacionālās standartizācijas sistēmas struktūra

Apskatot standartizācijas tehniskās komitejas darbību un principus, nonācām pie secinājuma, ka standarta izstrādāšanu ietekmē attiecīgo nozaru asociācijas, uzņēmumi, iestāžu vadītāji, kuri ir ieinteresēti uzņēmuma, iestādes kvalitātes uzlabošanā.

Pieaugušo sociālās aprūpes institūciju standartus var izstrādāt profesionāļi, kompetenti speciālisti, kuri izprot sociālo pakalpojumu organizēšanas principus, mērķus, uzdevumus. Mūsaprāt, speciālistu grupas jākoordinē Labklājības ministrijas speciālistiem, ņemot vērā standartizācijas pamatprincipus.

Standarta pamatprincipi, prasības, prakse tiek aplūkoti standartā par standartu. Lietošanas jomā nepieciešama nacionālo standartu izstrāde, kā arī citu standartu izstrāde.

Standartizācijas pamatprincipi:

- katram nacionālajam standartam ir jābūt pilnīgā saskaņā ar visu nacionālo standartu kopumu;
- standarta saturam jābūt tādām, lai objektīvi varētu noteikt standartizācijas objekta atbilstību standartam;
- standartu izstrādāšanas un pieņemšanas kārtībai jānovērš iespēja, ka to saturs varētu būt aizspriedumains, negodīgs vai pret kādu īpaši vērst;
- visiem standartu projektiem, to papildinājumiem pirms apstiprināšanas ir jābūt pieejamiem publiskai apspriešanai. [7, 12]

Tālāk standartā par standartu tiek aprakstīta struktūra, standartizācijas darba organizācija, noteikta tehniskās komitejas kompetence, standartizācijas objekti (materiāli, termiņi, vispārējās prasības, metodes, produkcija, procesi, pakalpojumi).

Atkarībā no standartizējamā objekta un standarta lietošanas jomas ir šādas standartu grupas: pamatstandarti, produktu, procesu, pakalpojumu, metožu standarti. Pamatstandarta definīcija ir šāda: “Standarts, kuram ir plaša lietošanas joma, un tas nosaka vispārējās prasības kādā noteiktā darbības jomā. Pamatstandarts var tikt tieši lietots vai izmantots kā pamats citu standartu izstrādāšanai. Pamatstandarti var būt organizatoriskie, metodiskie, terminu un definīciju, dokumentācijas, kodēšanas, klasifikācijas sistēmu.” [7, 13]

Standartizācijas rezultāts ir standartizācijas normatīvie dokumenti:

- * ***Latvijas Republikas nacionālie standarti;***
- * ***adaptētie starptautiskie standarti;***
- * ***adaptētie reģionālie standarti;***
- * ***citi standarti.***

Standartu lietošana ir brīvprātīga, bet kļūst obligāta, ja tā paredzēta Latvijas Republikas likumdošanas aktos, līgumos vai citu tiesisku saistību gadījumā.

Latvijā tiek izstrādāti un darbojas norādījumi starptautisko standartu adaptācijai nacionālajos standartos.

Analizējot standartizācijas organizāciju virzienus pamatdarbībai un standartizācijas principus, var secināt, ka:

- 1) standartizācija notiek saskaņā ar likumdošanas aktiem;
- 2) standartizācijas starptautiskās organizācijas atspoguļo dažādu valsts, uzņēmumu speciālistu viedokļus par apspriežamiem standartiem;
- 3) standartizācijai piemīt publicitāte, ierobežošana no interesentu grupām;
- 4) starptautisko standartu adaptācija noteikta vienotā sistēmā;
- 5) standartu izstrāde – speciālistu darbs;
- 6) standarts par standartu nosaka un reglamentē standartizācijas sistēmas veidošanu un standartizāciju Latvijas Republikā;
- 7) standartu lietošana ir brīvprātīga, ja obligāto standartu lietošanu nenosaka Latvijas Republikas likumdošanas akti, līgumi vai citas tiesiskas saistības;
- 8) standarta par standartu nodaļā “Standartu veidi” nav atsevišķi uzrādīti sociālie pakalpojumi.

Veicot standartizācijas procesu un procedūru analīzi uzņēmumā, publiskajā pārvaldē, pakalpojumu sniegšanas jomā, nonācām pie šādiem secinājumiem:

1. Augstākās kvalitātes sasniegšanas (TQM) sistēmas elementi darbojas sociālo pakalpojumu jomā (pašnovērtēšanas pārskats, iekšējais audits, darbinieku izglītošana).
2. Standartiem sociālo pakalpojumu jomā jābūt:
 - 2.1. izstrādātiem starptautiskās standartizācijas kvalitātes sistēmas ietvaros;
 - 2.2. izskatītiem darba grupās ISO Tehniskās komitejas nacionālās standartizācijas struktūrās, attiecīgās ministrijās;
 - 2.3. vienkāršiem lietošanā, viegli saprotamiem un skaidrā valodā un terminoloģijā izteiktiem;
 - 2.4. strukturētiem, bāzētiem uz procesu modeļiem;
 - 2.5. spējīgiem demonstrēt nepārtrauktu attīstību un pakalpojumu uzlabošanu;
 - 2.6. orientētiem uz klientu apmierināšanu un iestāžu bāzes attīstību;
 - 2.7. saderīgiem ar citiem vadības sistēmas standartiem (ugunsdzēsēju, pārtikas un veterināro dienestu prasībām).

3. Standartu izstrāde un ieviešana – plānveidīgs pilnveidošanas process, kam nepieciešami papildu resursi un finanšu līdzekļi.
4. Standartizācijas procesi notiek, pamatojoties uz organizācijas pārskatiem, kas liecina par visciešāko sadarbību starp cilvēkiem, kas atbildīgi par kvalitātes nodrošināšanu.
5. Kvalitātes balvas piešķiršana nosaka valsts un pašvaldības iestāžu uzlabojumus. Iestāžu darbinieku apbalvošana veicina profesionālo izaugsmi. Labklājības ministrijai jāievieš un jāpopularizē kvalitātes balvas, kuras pēc būtības arī ir standarts.
6. Standartizācijas pamatprincipi, kas atspoguļoti likumdošanas aktā “Standarts par standartu” ļauj veikt standartu izstrādi sociālo pakalpojumu jomā.

Standartu salīdzinājums

Lai salīdzinātu sociālā darba standartu, ņemts vērā, ka standartu izstrāde Latvijā ir attīstības fāzē. Tika izstrādāts projekts “Standarti sociālajam dienestam Eiropas valstīs”, projekta termiņš – 2002.-2004.gads, diemžēl šī projekta realizācija netika finansiāli atbalstīta. Minētā projekta mērķis ir izstrādāt kvalitātes standartus sociālajiem dienestiem, kā arī pielietošanas stratēģiju, lai attīstītu institucionālo sadarbību starp nevalstiskajām organizācijām, valsts un municipālo varu, brīvprātīgajiem sociālā darba jomā, vietējā līmenī Eiropas valstīs: Latvijā, Lietuvā, Slovākijā, Ungārijā, Rumānijā, Slovēnijā.

Analizējot standartizācijas būtību, mēs nonācām pie secinājuma, ka izstrādāt un novērtēt standartus var profesionāļi savā darba jomā, un konkrētajā gadījumā darba grupā tiek plānots iekļaut *profesionālus sociālos darbiniekus, nevalstisko organizāciju pārstāvjus, politiķus, ministriju darbiniekus*, kā arī klientus, organizāciju dalībniekus.

Minētā projekta darbības plāns:

- standartu ātrā skenēšana (Eiropa, Ziemeļamerika, Jaunzēlande);
- standartu salīdzināšana un pārskats katrai valstij, kas piedalās projektā;
- prioritāte izvirzīta starptautiskai organizācijai;
- darba grupas un ekspertu sanāksmes;
- nacionālās sanāksmes;
- starptautiskā konference;
- galvenais pārskats un protokoli;
- starptautisku sakaru veidošana, saskarsme, izmantojot interneta pakalpojumus. [18]

Sociālais darbs Eiropas dalībvalstīs (CEE) būtiski mainījies pēdējos desmit gados. Galvenās pārmaiņas ir privātā sektora iesaistīšana un decentralizācijas un kompetences sadales politika sociālo pakalpojumu jomā. Šīm pārmaiņām ir daudz šķēršļu: pieredzes, likumdošanas bāzes, finansēšanas fondu trūkums decentralizācijas politikas ieviešanai.

Eiropas valstīm ir daudz dažādu standartu, bet nav kvalitatīva pārbaudes mehānisma, kā darbojas attiecīgie standarti. Klientam nav garantijas, ka viņš sociālajā servisā saņems kvalitatīvus un efektīvus pakalpojumus.

Standartu izstrāde dažādām sociālo pakalpojumu jomas institūcijām un dienestiem var palīdzēt attīstīt pakalpojumu kvalitāti, uzlabot darbinieku un citu interesentu sadarbību, kā arī attīstīt Eiropas politiku attiecībā uz klienta sociālajām tiesībām.

Obligātu standartu trūkums traucē pakalpojumu kvalitātes kontrolei un klientu vajadzību apmierināšanai. Projekta realizācija var būtiski ietekmēt sociālo pakalpojumu jomas politiku un pakalpojumu kvalitāti. Ceram, ka projektam tiks piešķirts finansējums. Analizējot projekta būtību, nonācām pie šādiem secinājumiem:

- 1) jāizstrādā vienoti standarti un to ieviešanas stratēģija sociālajiem dienestiem Eiropas valstīs;
- 2) jāizplata labā pieredze sadarbībā ar nevalstiskajām organizācijām un municipālo varu;
- 3) sociālajā darbā jālieto vienota terminoloģija;
- 4) izstrādāt standartus var sociālā darba profesionāļi, un tam izmantojama shēma:

darba grupas → *ekspertu tikšanās* → *nacionālā konference*



*starptautiskā
konference*

- 5) iesaistot sociālajā jomā strādājošos standartu izstrādē, var uzlabot pakalpojumu kvalitāti konkrētajā iestādē, dienestā;
- 6) salīdzinoša standartu un likumdošanas aktu analīze, kā arī standartu ieviešana praksē – labākā dokumentālā informācija standartu izstrādei projekta dalībvalstīm (Latvija, Lietuva, Slovākija, Ungārija, Rumānija, Slovēnija, Nīderlande, Austrija).

Austrālijas patversmes un sabiedriskās aprūpes valsts standarti (APSAVS)

Analizējot speciālistu viedokļus sociālā darba jomā par LR MK 12.09.2000. "Noteikumu par prasībām sociālo pakalpojumu sniedzējiem" Nr.313 izpildi un ievērojot principu "labākas pieredzes pielietošana", aplūkosim Austrālijas patversmes un sabiedriskās aprūpes valsts standartus veciem cilvēkiem un invalīdiem, kas apstiprināti 1998.gadā.

Minētie standarti izstrādāti kā dokuments, kurā uzrādīti galvenie mērķi, jautājumi un kritēriji, lai noskaidrotu darbības rezultātus, citas prasības, atspoguļoti īpašie apstākļi, ierakstīta papildus iesniedzamā informācija par katru jautājumu, pievienota aptaujas lapa. Uzskatām, ka Austrālijas standartiem ir labs pasniegšanas stils: izvirzīti saprotami kritēriji, jautājumi un vienlaikus notiek novērtēšana. Šim dokumentam ir pietiekami augsta vērtība:

- 1) *informatīvais materiāls;*
- 2) *kvalitātes pārbaudes rezultāts;*
- 3) *analītiskais darbs (jāveic salīdzināšana pa gadiem ar citām iestādēm, jāizmanto dažādi rādītāji un diagrammas);*
- 4) *iestādes darbības plāns.*

Austrālijas patversmes un sabiedriskās aprūpes valsts standartu mērķa grupa ir slimi un veci cilvēki, jaunāki cilvēki - invalīdi, kā arī šo abu grupu aprūpētāji. Vārds "patērētājs" šajā dokumentā attiecināts uz visām šīm grupām.

1.tabula

Austrālijas patversmes un sabiedriskās aprūpes valsts standartu struktūra

<i>Mērķa numurs</i>	<i>Standartu struktūra</i>
1.mērķis	Pieejamība pakalpojumiem
2.mērķis	Informācija un konsultācijas
3.mērķis	Produktīva un efektīva vadīšana (menedžments)
4.mērķis	Koordinēta, plānota un droša pakalpojumu sniegšana
5.mērķis	Privātums, konfidencialitāte un pieeja personīgajai informācijai
6.mērķis	Sūdzības un strīdi
7.mērķis	Aizstāvēšana

Detalizēti izskatīsim pirmo mērķi – **pieejamība pakalpojumiem**. Standartos teikts, ka katra patērētāja pieeja pakalpojumam jāpamato ar vajadzībām. Pakalpojuma standarti formulēti kā gaidāmie rezultāti:

- 1) formāli jānovērtē katrs patērētājs;
- 2) katram patērētājam tiek piedāvāti pieejamie resursi saskaņā ar viņa prioritārajām vajadzībām;
- 3) patērētājiem ar īpašām vajadzībām pieeja pakalpojumiem tiek piedāvāta līdzvērtīgi/nenotiek diskriminācija;
- 4) patērētājiem, kuri jau saņem pakalpojumus, netiek liegta iespēja saņemt arī citus papildu pakalpojumus;
- 5) patērētāji, kuri vēlas saņemt pakalpojumu atkārtoti, tiek novērtēti, pamatojoties uz viņu prioritārās vajadzības. [16]

Dokumentā formulēts jautājums, kuram izvirzīti minimālie kritēriji, citas prasības un iesniedzamā informācija: “Kā jūsu iestāde nosaka prioritārās vajadzības un sniedz pieejamos resursus?” Lai atbildētu uz šo jautājumu, tiek izvirzīti minimālie kritēriji, un iestādei jāapliecina, ka ir izstrādāti skaidri un saprotami pakalpojuma novērtēšanas kritēriji.

Novērtēšanas kritēriji nosaka katra patērētāja mainīgās vajadzības un prioritātes. Katra patērētāja vajadzības ir jānovērtē pašā sākumā vai arī procedūras sākumā. Formulēti ne vien minimālie kritēriji, bet arī citas prasības, kas attiecas uz minēto standartu. Ja potenciālajam patērētājam pakalpojums tiek atteikts, atteikuma iemesls ir jāreģistrē.

Iestādēm, kas atsakās sniegt pakalpojumus potenciālajiem patērētājiem ierobežoto resursu dēļ, ieviestais potenciālo klientu saraksts laiku pa laikam jāpārskata, lai noteiktu, kuram pašlaik pakalpojums visvairāk nepieciešams.

Standarta struktūras prasība ir izpildāmā standarta apraksts. Jāapraksta novērtēšanas kritēriji, pievienojot atbilstošas veidlapas, ja tādas ir. Jānorāda, ka novērtēšanā tiek ņemta vērā:

- patērētāja invaliditātes pakāpe – iekļaujot grūtības, ar kādām viņš saskaras ikdienā;
- plānprātība, atmiņas zudums un tamlīdzīgi traucējumi;
- prasības saņemt medicīnisko palīdzību vai aprūpi;
- fiziskās vides drošība;
- ģeogrāfiskā izolētība;
- naudas trūkums;
- kultūras tradīcijas;
- sociālie kontakti. [16]

Uzskatām, ka, lai sakārtotu minēto informāciju, jāizstrādā veidlapa. Latvijā tā varētu būt klienta karte, medicīniskā karte, kurā būtu papildu informācija par vajadzību līmeni:

- slimnieka fizisko stāvokli;
- slimnieka psiholoģisko stāvokli;
- slimnieka finansiālo stāvokli;
- slimniekam pieejamo sociālo atbalstu;
- slimnieka konkurētspēju, piemēram, nodarbinātību.

Minēto prasību izskatījām detalizēti, lai izprastu Austrālijas standartu struktūru un pieeju to izstrādei un novērtēšanai.

Analizējot pirmo standartu, var secināt, ka iestāžu novērtēšana pēc izvirzītajiem kritērijiem notiek plānveidīgi un pastāvīgi, darba gaitas analizē iesaistīti daudzi darbinieki. Svarīgi, ka patērētāja vajadzības ir viens no prioritārajiem kritērijiem. Ja patērētājam pakalpojums atteikts, tam jābūt pamatotam un reģistrētam īpašā žurnālā.

Latvijas sociālās aprūpes dienestos netiek pastāvīgi analizēti atteikumu iemesli. Sociālās aprūpes centros analīze notiek situatīvi, piemēram, kad klients tiek izrakstīts no centra.

Austrālijas iestāde pēc pakalpojuma atteikuma vēlreiz pārliecina klientu saņemt šo pakalpojumu. Klients pastāvīgi ir iestādes redzeslokā.

Apskatīsim 2. un 3.mērķa standartus (2.tabula).

2.tabula

2. un 3.mērķa pakalpojumu standarti [16]

Mērķa nosaukums	Pakalpojuma standarti
2. Informācija un konsultācija	2.1. Patērētāji zina savas tiesības un atbildību. 2.2. Patērētāji zina par pieejamajiem pakalpojumiem. 2.3. Patērētāji ir informēti par pakalpojuma nodrošinājumu, arī par gaidāmajām izmaiņām.
3. Produktīvā un efektīvā vadīšana (menedžments)	3.1. Patērētāji saņem atbilstošus pakalpojumus, kas tiek labi plānoti, uzraudzīti un novērtēti. 3.2. Patērētāji saņem pakalpojumus no iestādēm, kurās norit veiksmīga vadīšana. 3.3. Patērētāji saņem pakalpojumus izglītota personāla vadībā.

Standarta "Informācija un konsultācija" būtība ir apliecināt, ka katrs patērētājs ir informēts par savām tiesībām, atbildību un pieejamajiem

pakalpojumiem, kā arī viņam tiek sniegta konsultācija par jebkādām izmaiņām. Lai ievērotu šo standartu, klientam jāiedod dokumenta kopija, kurā aprakstītas viņa tiesības un atbildība, kā arī jāpaskaidro tas mutiski. Izskaidrošanai jābūt piemērotai klientu lingvistiskajām un kultūras īpatnībām, fiziskajam un intelektuālajam stāvoklim.

Latvijā informācija par pakalpojumiem tiek atspoguļota nolikumā, iekšējās kārtības noteikumos, līgumā par pakalpojumiem, informatīvajos bukletos. Mēs nonācām pie secinājuma, ka nav informatīvā kataloga, kur būtu informācija par šādiem pakalpojumiem reģionā, visā Latvijā. Iestādei regulāri jāatgādina patērētājiem par pieejamajiem pakalpojumiem.

Minētais standarts liek informēt klientus par jebkādām izmaiņām, kas saistītas ar pakalpojuma nodrošinājumu, ja nepieciešams, darīt to rakstiski. Iestādei ir jāsniedz klientiem informācija par maksas kārtību un to, kā tiks piedzīta samaksa (ja tāda ir).

Produktīvās un efektīvās vadīšanas (menedžmenta) standarta galvenais uzdevums ir garantēt, ka patērētājs gūst labumu no šādas vadīšanas. Minimālie kritēriji nosaka, ka jāveic pētījums par neapmierinātajām vajadzībām un nākotnes vajadzību novērtējums, jāizvērtē pašreizējie pakalpojumi. Šī mērķa sasniegšanai var izveidot darba grupas un personāla sanāksmes.

Patērētāju līdzdalība plānošanā un lēmumu pieņemšanā var notikt sanāksmēs, ikdienas aptaujā.

Iestādei ir jāapliecina, ka tā ir izstrādājusi saprotamu darbības plānu, ko personāls ievēro, pieņemot lēmumus un sniedzot pakalpojumus. Iestāde darbojas atbilstoši izstrādātajām finanšu vadības un grāmatvedības procedūrām.

Iestādei jāparedz personāla tālākizglītība, prasmju pilnveidošana, ja tiek nodarbināti brīvprātīgie, ir jānodrošina mācības arī viņiem.

3.tabula

4.mērķa "Koordinēta, plānota un droša pakalpojuma sniegšana" standarti [16]

Mērķa nosaukums	Pakalpojuma standarti
4. <i>Koordinēta, plānota un droša pakalpojumu sniegšana</i>	4.1. Katrs patērētājs tiek novērtēts (oficiāli vai neoficiāli), ņemot vērā visas viņa vajadzības. 4.2. Katram patērētājam ir izstrādāts savs pakalpojuma saņemšanas/aprūpes plāns, kas izveidots, pamatojoties uz individuālajām vajadzībām, un parāda, kādus pakalpojumus patērētājs varētu saņemt.

	<p>4.3. Tiek ņemtas vērā patērētāja kultūras īpatnības.</p> <p>4.4. Tiek ņemtas vērā to patērētāju īpatnības, kuri sirgst ar plānprātību, atmiņas zudumu u.tml. slimībām, kā arī garīgi slimo cilvēku īpatnības.</p> <p>4.5. Patērētāji saņem pakalpojumus, kas ietver atbilstošu saskaņošanu un nosūtīšanu.</p>
--	--

Apskatīsim 3.tabulā nosaukto pakalpojumu standartus, kuru galvenais uzdevums ir pārliecināties, ka katrs patērētājs saņem koordinētus (saskaņotus) pakalpojumus, kas ir rūpīgi plānoti, droši un apmierina viņa specifiskās vajadzības.

Iestādes pienākumos ietilpst pakalpojumu sniegšana saskaņā ar klienta aprūpes plānu, kas pieejams katram klientam. Personālam jābūt informētam par klientu individuālajām vajadzībām, kas saistītas ar viņu kultūras un reliģijas īpatnībām. Šīs īpatnības var tikt norādītas arī aprūpes plānā. Iestādes pakalpojumiem jābūt tādiem, lai tos varētu izmantot arī cilvēki ar īpašām vajadzībām.

Diemžēl Latvijā aprūpes plānu izstrāde un izsniegšana katram klientam atrodas sākumstadijā. Lai izstrādātu kvalitatīvu plānu, personālam jābūt izglītotam rehabilitācijas jautājumos.

Austrālijā aprūpes plānu, kuru iekļauj līgumā par pakalpojuma nodrošinājumu, izskata klients un klienta advokāts.

Aplūkojot standartus, kuri formulēti no 5. līdz 7.mērķim – “Privātums, konfidencialitāte un pieeja personīgajai informācijai”, “Sūdzības un strīdi”, “Aizstāvēšana”, varam secināt, ka Austrālijā lielu uzmanību pievērš konfidencialitātei, sūdzību izskatīšanai un klientu interešu aizstāvēšanai, pieaicinot advokātus. Latvijā lielākajai daļai veco cilvēku advokāta pakalpojumi nav pieejami naudas trūkuma dēļ, taču pensionāru sociālo centru administrācija un sociālais darbinieks ir atbildīgs par minēto standartu ievērošanu. Vajadzības gadījumā juristi tiek uzaicināti uz pansionātu. Iemītnieki izmanto iespēju sūdzēties, bet lielākā daļa saņem atbildi mutiski, un sūdzības netiek reģistrētas. Latvijas standartos jāizstrādā sūdzību izteikšanas kārtība (instrukcija).

Analizējot Austrālijas patversmes un sabiedriskās aprūpes valsts standartu struktūru, minimālos kritērijus, iestādes pārbaudes jautājumus, nonācām pie šādiem secinājumiem:

- 1) Austrālijas standarti institūcijām, kas domātas vecajiem cilvēkiem, orientēti uz klientu apmierinātību ar pakalpojumiem, individualizēto aprūpes plānu nodrošināšanu un uz klientu interešu aizstāvēšanu.
- 2) Augstākās kvalitātes sasniegšanā tiek iesaistīti institūciju darbinieki, kā arī klienti un tie, kuriem ir specifiskās vajadzības.
- 3) Juridiskajam nodrošinājumam institūcijās ir liela nozīme: līgumu slēgšana, aprūpes plāna aizstāvēšana advokāta klātbūtnē, personāla izglītošana juridiskajos jautājumos.
- 4) Iestādes darbības plāna izstrādē piedalās gan darbinieki, gan klienti. Austrālijas institūcijām jāveic plānveidīgi pētījumi par klientu apmierinātību ar pakalpojumiem, šo prasību var ņemt par pamatu un ieviest arī Latvijas standartos.
- 5) Vērtīgākais nosacījums standartos – aprūpes plāna izstrāde, ar kuru rakstiski iepazīstina klientu un viņa advokātu. Tas arī ir garantija kvalitatīvu pakalpojumu saņemšanai. Austrālijas standartos bieži tiek runāts par individuālo vajadzību apmierināšanu, par kultūras un reliģiskajām īpatnībām.
- 6) Standartu pasniegšanas stils palīdz gan izvirzīt kritērijus, gan novērtēt, tas ir darbības plāns standartu izpildei, ko var lietot kā oficiālu darbības dokumentu institūcijā ikdienā.
- 7) Austrālijas standarti institūcijām, kas domātas vecajiem cilvēkiem, uzrakstīti klientiem un darbiniekiem saprotamā valodā, standartos nav nosaukti tehniskie rādītāji, kas attiecas uz vides pielāgošanu, kā arī darbinieku izglītību.
- 8) Austrālijas standarta pasniegšanas forma varētu būt par pamatu Latvijas standarta izstrādei aprūpes institūcijām veciem cilvēkiem.

I.Holstovas grāmatā “Sociālais darbs ar veciem cilvēkiem” sniegta sociālo pakalpojumu pieejamības analīze Krievijā. Lasot šo grāmatu, noskaidrojām, ka Krievijā veciem cilvēkiem, kuri dzīvo internātā, tiek izmaksāti 25% no viņu pensijas, Latvijā – 15%. Internātos tiek organizētas darbnīcas, palīgsaimniecības. Šajās darbnīcās strādājošajiem tiek maksāti 50% atalgojuma. Krievijā ir atļauts pensionātā pieņemt darbā pensionārus īslaicīgiem darbiem, par medicīnisko personālu drīkst pieņemt iemītniekus, kuriem veselības stāvoklis ļauj strādāt nepilnu darba dienu ar atalgojumu. [9, 197] Krievijā mainās arī darba organizēšanas prasības internātos, kas liecina:

- 1) par šo iestāžu kontingenta novecošanu un ievietoto skaita pieaugumu;
- 2) smagi slimu vecu cilvēku skaita pieaugumu;

- 3) par to, ka pensijas lielums sociālā sastāva izmaiņu dēļ ir ietekmējošs faktors;
- 4) palielinājušās prasības aprūpei, medicīniskajiem un citu veidu pakalpojumiem.

Ir mainījušies galvenie iemesli, kāpēc cilvēkus ievieto pansionātos – tie ir veselības stāvokļa pasliktināšanās un nepieciešamība pēc pastāvīgās medicīniskās palīdzības. Mainās pansionātu profils – tagad tās ir gerontoloģiska rakstura iestādes ar milzīgu medicīniskās palīdzības apjomu.

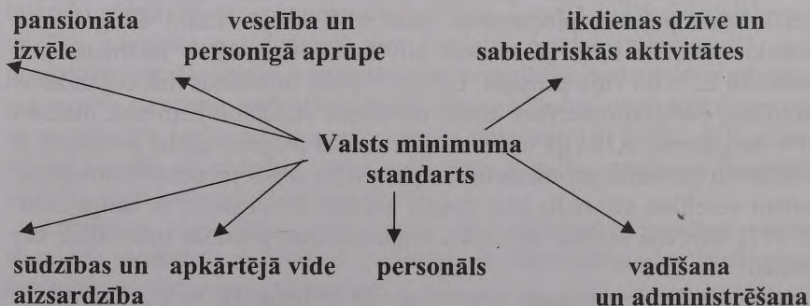
Krievijā hroniski slimos cilvēkus ievieto istabā, kurā dzīvo 3-4 cilvēki. Speciālisti uzskata, ka tā ir vieglāk kopt iemītniekus un viņiem ir vieglāk kontaktēties. [9, 210]

Internātu praktiskā darbība parādījusi, ka vairākums veco ļaužu cenšas dzīvot individuāli, pa vienam vai diviem cilvēkiem istabiņā. Arī Latvijā pašlaik ievieš šo sistēmu. Krievijā atļauts pārcelties uz dzīvi pansionātā ar personīgajām mantām, mēbelēm, televizoru, grāmatām, lai nezaudētu savas mājas gaisotni.

Lai salīdzinātu standartus sociālās aprūpes institūcijās veciem cilvēkiem, aplūkosim Lielbritānijas standartus.

Dokuments nosaka valsts minimuma standartu veco ļaužu pansionātiem un attiecināms uz visiem pansionātiem, kas nodrošina pajumti un aprūpi veciem ļaudīm. Standartu mērķis ir apmierināt iemītnieku vajadzības un nodrošināt viņu labklājību. Lielbritānijā šie standarti stājās spēkā 2002.gada 1.aprīlī.

Valsts minimuma standartu struktūrā ir iekļauti 38 standarti pēc svarīgākajām tēmām (3.zīmējums):



3.zīmējums. Valsts minimuma standarts

Valsts minimuma standarts veco ļaužu pensionātiem ir balstīts uz pakalpojuma lietotājiem vēlamajiem rezultātiem. Katra tēma sākas ar apgalvojumu, kas nosauc pensionātā panākamo pozitīvo rezultātu. Standartu izpildes kvalitāti vērtē regulatori, kas seko tam, lai tiktu apmierinātas pakalpojuma lietotāju vajadzības. Vērtēšana notiek, izmantojot šādas metodes:

- diskusijas ar pakalpojuma lietotājiem, ģimenes locekļiem, personālu un vadību;
- ikdienas novērošana pensionātā;
- politikas, procedūru un ierakstu rūpīga pārbaude.

Katrā pensionātā ir pakalpojuma lietotāja rokasgrāmata, kurā aprakstīti mērķi, iemītniekiem pieejamo telpu un pakalpojumu klāsts, kā arī mitināšanas līguma nosacījumi. Potenciālais iemītnieks var iegūt informāciju, lai nolemtu, vai šis pensionāts apmierinās viņa vajadzības.

Lielbritānijas standartos noteikts, ka ar standartu pārbaudes rezultātiem var iepazīties arī potenciālais klients. Tajos teikts, ka "pakalpojumu lietotāja rokasgrāmatai jābūt uzrakstītai skaidrā, pareizā angļu valodā un jābūt pieejamai potenciālajiem pensionāta iemītniekiem gan valodas, gan formāta ziņā". Rokasgrāmata jānorāda:

- piedāvātās mājvietas un pakalpojumu īss apraksts;
- reģistrētā īpašnieka, vadītāja un darbinieku kvalifikācija un pieredze;
- piedāvāto vietu skaits, kā arī vajadzību un interešu aprūpes veidi;
- nesen veiktās pārbaudes rezultātu kopija;
- sūdzību procedūras kopija;
- pakalpojuma lietotāju viedoklis par pensionātu. [17]

Uzskatām, ka šis standarts būtu piemērots arī Latvijai. Pensionāta darbībā vajadzētu aktualizēt klientu cieņas jautājumu.

Analizējot standartu "Miršana un nāve", nonācām pie secinājuma, ka pakalpojuma lietotājiem, kuri zina, ka drīz mirs, ir ļoti svarīgi būt pārliecinātiem, ka viņiem tiks sniegta atbilstoša aprūpe un komforts un pret viņu nāvi izturēsies ar cieņu, ka tiks ņemtas vērā viņu garīgās vajadzības un izraudzītie rituāli. Būtu vēlama šī standarta iekļaušana arī Latvijas standartos.

Cilvēka nāves ietekme uz pārējiem iemītniekiem var būt ļoti nozīmīga, un par to ir svarīgi runāt un domāt laikus. Tāpēc pensionātu iemītniekiem ir jābūt iespējai satīties ar reliģisko un garīgo iestāžu

vadītājiem, jārada iespēja meditācijai un pārdomām. Iemītnieks jāiedrošina izteikt vēlmes, kam un kā jānotiek, kad viņš mirs, un viņš var sniegt norādījumus par formalitātēm, kas veicamas pēc viņa nāves.

Lielbritānijā klienti drīkst izteikt sūdzības arī tieši Valsts aprūpes standartu komisijai. Pakalpojuma lietotāji ir aizsargāti no ļaunprātīgas izmantošanas un apvainošanas. Vardarbības un apvainojuma gadījumi ir jāreģistrē, nekavējoties jāatrisina un jākontrolē. [17]

Jaunais Latvijas Republikas "Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums" nosaka Sociālo pakalpojumu kvalitātes kontroles inspekcijas izveidošanu Latvijā, kam būtu tiesības izskatīt iemītnieku sūdzības par sociālajiem pakalpojumiem. Šo normu arī var iekļaut Latvijas standartos.

Latvijā aktuālākais jautājums ir personāla izglītošana, jauniejiem darbiniekiem ir jāpieprasa uzrādīt izglītības dokumentu, un personālam, kas jau ilgi strādā pensionātā, plānveidīgi jāizglītojas. 2002.gadā Rēzeknes pensionāru sociālās aprūpes administrācija kopā ar Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskolu "Attīstība" noorganizēja pārkvalifikācijas kursus sociālajiem aprūpētājiem. Tajos tika paaugstināts darbinieku kvalifikācijas līmenis, kā arī mainījās darbinieku attieksme pret klientiem, samazinājās konfliktu skaits, darbiniekiem veidojās izpratne par sociālā darba metodēm un klientu psiholoģiskajām īpatnībām.

Lielbritānijas pensionātos pirms pieņemšanas darbā potenciālais darbinieks iesniedz divas rakstiskas atsauksmes, un tajās pieminētās nepilnības tiek pārbaudītas. Lielbritānijā visi personāla locekļi apgūst "VMO" pamatmācību kursus, kur viņus sešus mēnešus māca, kā strādāt ar pensionāta iemītniekiem, ņemot vērā viņu individuālo aprūpes plānu. Visi darbinieki gada laikā apgūst vismaz trīs dienas apmaksātus kursus. [17]

Standartā "Vadīšana un administrēšana" noteikta aprūpētāja kvalitāte, kvalifikācija un pienākumi, pensionāta vadītāja kvalifikācija. Kvalitātes sistēmas ieviešana pensionātos ir ļoti svarīga. Viena no standarta prasībām ir pakalpojuma lietotāju aptauja un šīs aptaujas rezultātu publicēšana.

Standartā "Etoss" noteikts, ka pakalpojuma lietotājiem jābūt gandarītiem par morālo un garīgo gaisotni un vadīšanas pieeju pensionātā. Prasmīgs un kompetents vadītājs veicina atklātību un cieņu, lai iemītnieki, viņu ģimenes un draugi, kā arī personāls justos vērtīgi un viņu domas vienmēr ņemtu vērā. Lielbritānijā pensionātos reizi gadā notiek iekšējs audits, aptaujas rezultāti tiek publicēti, personālu kontrolē vadītājs. Vadītājs nodrošina pakalpojuma lietotāju un personāla veselību, drošību un labklājību, kā arī likumu ievērošanu.

Analizējot Lielbritānijas valsts minimuma standartu veco ļaužu pensionātiem, darba autori nonāca pie vairākiem secinājumiem.

- Valsts minimuma standarti izstrādāti detalizēti, par ko liecina standartu skaits – 38. Katram standartam ir no viena līdz 10 kritērijiem. Standarti formulēti, balstoties uz likumiem, lietošanā vairāk noderīgi administrācijai, darbiniekiem un pārbaudītājiem.
- Standarti orientēti uz augstākās kvalitātes sasniegšanu institūcijās, daļēji tas ir nākotnes plāns, jo standartu izpildes termiņi sniedzas pat līdz 2007.gadam.
- Detalizēti izstrādāti un apstiprināti tehniskie rādītāji - istabu platība, apkure, apgaismojums, karstā ūdens temperatūra, izlietņu skaits tualetēs, vannas aprīkojums cilvēkiem ar īpašām vajadzībām utt.
- Standartos izstrādāta iekšējās kontroles shēma, ko pārbauda vadītājs, regulators, iemītņiekiem un viņu radniekiem ir kontroles iespēja. Standartu pamatā ir TQM (visaptverošās kvalitātes vadības) sistēmas elementi, lai nodrošinātu pakalpojumu kvalitāti.
- Standartu mērķis – apmierināt iemītņieku vajadzības un nodrošināt viņu labklājību. Lai to īstenotu, Lielbritānijas pensionātos katru gadu tiek veikta iemītņieku aptauja par pakalpojumiem. Tā tiek publicēta un ir pieejama klientiem, radniekiem un cilvēkiem, kuri vēlas iestāties pensionātā.

Analizējot pieaugušo sociālās aprūpes institūciju darbinieku viedokļus par MK noteikumiem Nr. 313 “Noteikumi par prasībām sociālās palīdzības pakalpojumu sniedzējiem”, kā arī salīdzinot standartus veco cilvēku aprūpes iestādēm Lielbritānijā un Austrālijā, konstatējām, ka izstrādāt un novērtēt standartus spēj sociālā darba profesionāļi un šim mērķim jāizmanto citu valstu pieredze un standarti.

Kopsavilkums

Latvijas standartos sociālās aprūpes institūcijām veciem cilvēkiem var izmantot:

- pakalpojuma lietotāja rokasgrāmatas izstrādāšanu katram pensionātam;
- aprūpes plāna izstrādi katram klientam;
- padziļinātus kritērijus veselības aprūpei;
- standarta “Miršana un nāve” ieviešanu, lai klients izjustu cieņu šajā jautājumā;

- sūdzību procedūras noteikšanu: reģistrāciju, izskatīšanu, problēmu risinājuma veidu ierakstīšanu, klientu informēšanu;
- jauno darbinieku izglītošanas shēmu, mācību kursa apguvi (6 nedēļas + 6 mēneši + 3 dienas gadā); pilnveidojošus mācību kursus personālam;
- prasības personālam: kvalifikāciju, mācību kursus, pastāvīgā vadītāja īstenotas pārbaudes;
- standarta "Etoss" ieviešanu, ar kuru var novērtēt morālo un garīgo gaisotni pansionātā.

Literatūras saraksts:

1. Caune J., Dziedonis A., Petersons L. Stratēģiskā vadīšana. – Rīga: Birznieka SIA "Kamene", 2002.
2. Forands J. Stratēģija. Kvalitāte. - Rīga, 2000.
3. Kantāne T. Sociālo institūciju kvalitātes novērtēšanas sistēmas konstruēšana. – Rīga: SDSPA "Attīstība", 2000.
4. Konkurētspēja un kvalitātes vadības problēmas / Banku augstskolas Starptautiskā konference 2000.gada 27.oktobrī. – Rīga: SIA "Jumis", 2000.
5. Kvalitātes sistēmas pasaulē un Latvijā. – Rīga: Kvalitātes nodrošināšanas nacionālā programma, 1996.
6. Latvijas kvalitātes balva. – Rīga: Kvalitātes nodrošināšanas nacionālā programma, 1998.
7. Standartizācijas principi Latvijā un ārzemēs. – Rīga: Kvalitātes nodrošināšanas nacionālā programma, 1996.
8. Statistiskās metodes kvalitātes sistēmās. – Rīga: Kvalitātes nodrošināšanas nacionālā programma, 1997.
9. Холстова Е. Социальная работа с пожилыми людьми. – Москва: "Дашков и Ко", 2002.
10. Grauduma I. ISO 9001:2000 izcelšanās. – RTU, 2002 (kserokopija).
11. Prīmāne G. Gatavošanās ISO 9001:2000 lietošanai // Žurnāls "Kvalitāte". – 2002. – Nr. 6.
12. Prīmāne G. Kvalitātes vadības principi // Žurnāls "Kvalitāte" – 2002. – Nr. 5.
13. Putnis D. ISO 9001:2000 standarta interpretācija // Žurnāls "Kvalitāte". – 2002. – Nr. 2.
14. Sociālā darba speciālistu profesiju standarti. - Rīga: SDSPA "Attīstība", 2002.

15. Noteikumi par prasībām sociālās palīdzības pakalpojumu sniedzējiem Nr. 313. – Rīga: LR MK 12.09.2000.
16. The Home and Community Care National Standards. – Commonwealth of Australia, 1998 (kserokopija).
17. Care Homes for Older People, National Minimum Standards. – London, The Stationery Office, 2000.
18. Standards for Social Service in CEE Countries, 2002.

<p>19. Noteikumi par prasībām sociālās palīdzības pakalpojumu sniedzējiem Nr. 313. – Rīga: LR MK 12.09.2000.</p>	<p>20. The Home and Community Care National Standards. – Commonwealth of Australia, 1998 (kserokopija).</p>	<p>21. Care Homes for Older People, National Minimum Standards. – London, The Stationery Office, 2000.</p>
--	---	--

Kognitīvi biheiviorālās teorijas izmantošana sociālajā darbā ar sociālo gadījumu

Sociālais darbs ar sociālo gadījumu ir sarežģīts, un tajā jārisina multiplas sociālās problēmas. Lai palīdzētu klientam tās risināt, sociālajam darbiniekam ir jābūt kompetentam – zināšanās, vērtībās, prasmēs. Zināšanas ir pieredzes un teorijas integrācija, un kopā ar praktisko darbību tās ir kompetentas profesionālas prakses sastāvdaļa.

[1, 44] Teorija pieder pie zināšanu kopuma. Sociālajā darbā nav iespējams šķirt teoriju no prakses, prakse ir zināšanu pielietošana un teorijas izmantošana, lai efektīvi sniegtu klientam kvalitatīvu pakalpojumu. Klientu sociālo problēmu izpausmes un cēloņi ir tieši saistīti ar attieksmi un uzvedību. Kognitīvi biheiviorālā teorija un tās metodes fokusētas uz klientu attieksmes un uzvedības modeļu maiņu un uz specifisku iztrūkstošo prasmju mācīšanos, kas ir tieši saistītas ar klienta problēmu.

*Ligita Damberga,
Māra Muktupāvela,
Silva Poiša*

Atslēgas vārdi:
kognitīvi biheiviorālā teorija, ar uzvedību un attieksmi saistītas sociālās problēmas, sociālā darba teorijas un prakses saistība sociālajā darbā ar sociālo gadījumu, intervences loģiskā shēma, kognitīvi biheiviorālās teorijas metodes un to pielietošana sociālajā darbā ar sociālo gadījumu

Ievadam

Šis raksts ir izstrādāts sociālo zinātņu maģistres Aijas Juhnas vadībā. Darba autori uzsver, ka kognitīvi biheiviorālās teorijas metodeš ir praktisks darbarīks sociālajā darbā ar sociālo gadījumu. Raksts varētu noderēt gan topošajiem sociālajiem darbiniekiem, gan sociālā darba praktiķiem, kuru darbība saistīta ar klientu attieksmes un uzvedības modeļu maiņu.

Kognitīvi biheiviorālās teorijas īss apraksts

Sociālā darba teorētiķis Hovs (*Howe*) apgalvo, ka ir sociālā darba teorētiskā pamatojuma teorijas un sociālā darba prakses teorijas.

1.tabula

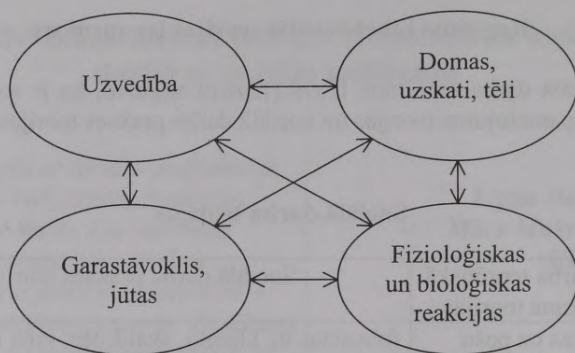
Sociālā darba teorijas

Sociālā darba teorētiskā pamatojuma teorijas	Sociālā darba prakses teorijas
koncentrētas uz pašu sociālā darba profesiju un skaidro tās mērķus, darbības jomas un nozīmi sabiedrībā	fokusētas uz klientu, skaidrojot viņa uzvedību, attiecības ar sociālo vidi utt., kuras rada sociālās problēmas; piedāvā sociālajam darbiniekam dažādu teoriju atziņas un praktiskās darbības metodes, risinot klientu problēmas

Mūsu aplūkojamās kognitīvi biheiviorālās teorijas **mērķis** ir uzlabot sociālo funkcionēšanu, palīdzot klientam apgūt daudz reālistiskākus un pozitīvākus uztveres un domāšanas veidus, kā arī veicināt pozitīvāku dzīves pieredzes izpratni. [3, 99] Tātad **kognitīvi biheiviorālā teorija nav teorija, kas skaidro sociālā darba būtību, bet gan praktiska sociālā darba teorija, jo akcentē palīdzības veidus klientam.**

Kognitīvi biheiviorālā teorija ietver gan kognitīvās, gan biheiviorālās teorijas aspektus. Biheiviorālā teorija akcentē uzvedības maiņu, kognitīvā teorija uzsver izziņas procesus. Sākotnēji šīs teorijas attīstījās neatkarīgi viena no otras. 20.gadsimta sešdesmito gadu beigās psihologs A.Ellis (*A.Ellis*) un psihiatrs Ā.Beks (*A.Beck*) neatkarīgi viens no otra praksē atklāja, ka cilvēka domas cieši ir saistītas ar jūtām, garstāvokli, darbību un ka lielu daļu problēmu izraisa tieši cilvēka domas par sevi un pasauli. Abi profesionāļi sākotnēji bija psihodinamiskās skolas pārstāvji, kuri tagad pazīstami, kā kognitīvi biheiviorālās teorijas radītāji. [2] Kognitīvi biheiviorālās teorijas pamatdoma ir, ka, ietekmējot izziņas procesus – domas, uzskatus, izmainīsies arī cilvēka garstāvoklis, fizioloģiskās reakcijas, kā arī uzvedība.

Kognitīvi biheiviorālais modelis ilustrē uzvedības, garstāvokļa, domu un fizisko reakciju saistību (D.Grīnbergs (*D.Greenberg*), *Padesky*). [5, 339]



1.shēma. Kognitīvi biheiviorālais modelis

Tā kā starp izziņas procesiem un uzvedību tika saskatīta loģiska likumsakarība, tas noteica teoriju apvienošanu vienā kognitīvi biheiviorālā teorijā. Šārona Berlīna (*Berlin Sharon*) tiek minēta kā viena no pirmajām, kas runājušas par kognitīvi biheiviorālo teoriju sociālajā darbā. Tā kā viņas aktivitātes šajā jomā aizsākās astoņdesmito gadu sākumā, arī šo laika posmu varētu dēvēt par kognitīvi biheiviorālās teorijas aizsākumu sociālajā darbā. [4, 100]

Šo teoriju visbiežāk izmanto:

- 1) darbā ar bērniem (pēc 6 gadu vecuma), pusaudžiem, pieaugušajiem;
- 2) šādu problēmu risināšanā:

- neadekvātas attieksmes, uzskatu un uzvedības mainīšanas gadījumos;
- sociālā atbalsta prasmju attīstīšanā;
- saskarsmes spēju uzlabošanā;
- laulības problēmu gadījumos;
- bērnu audzināšanas prasmju apguvē;
- atkarības problēmu risināšanā;
- deviantas uzvedības problēmu risināšanā;
- bērniem – enurēzes, ēšanas traucējumu, neadekvātu baiļu gadījumos u.c.

Kognitīvi biheiviorālā teorija nekoncentrējas uz personības izmainīšanu, bet palīdz klientam identificēt un risināt problēmas tā, lai viņš būtu spējīgs iegūtās prasmes pielietot patstāvīgi, bez sociālā darbinieka palīdzības.

Zināšanu un prakses saistība sociālajā darbā ar sociālo gadījumu, izmantojot kognitīvi biheiviorālo teoriju

Sociālais darbs ar sociālo gadījumu balstīts uz sociālā darbinieka zināšanu bāzes, kurā ietilpst **sociālā darba principi, prakses teoriju izpratne**. Tieši prakses teorija visvairāk saistīta ar sociālo darbu un sociālo gadījumu. Mūsu darba kontekstā tā ir kognitīvi biheiviorālā teorija. Teorijas praktiskais instruments intervencē ir **metode**. Metodes izvēle intervencē ir atkarīga no individuālā sociālā gadījuma **mērķa, uzdevuma, funkcijām, lomām**, kā arī to ietekmē **sociālā darbinieka prasme** pielietot metodes. Metodes var tikt izmantotas visās intervences fāzēs. Taču vistiešāk metožu izvēli un pielietojumu sociālais darbinieks izvērtē plānošanas fāzē. Visu šo procesu ietekmē sociālā darba vērtības, vajadzības, sociālā darbinieka profesionālā atbildība, normas, tiesības un valsts sociālā politika, konkrētās sociālās palīdzības iestādes specifika.

2.shēmā ilustrējam zināšanu un prakses saistību, parādot kognitīvi biheiviorālās teorijas mērķa, uzdevuma, funkciju, metožu, sociālā darbinieka prasmju un lomu saistību sociālajā darbā ar sociālo gadījumu.

Kognitīvi biheiviorālās teorijas pamatprincipi sociālajā darbā

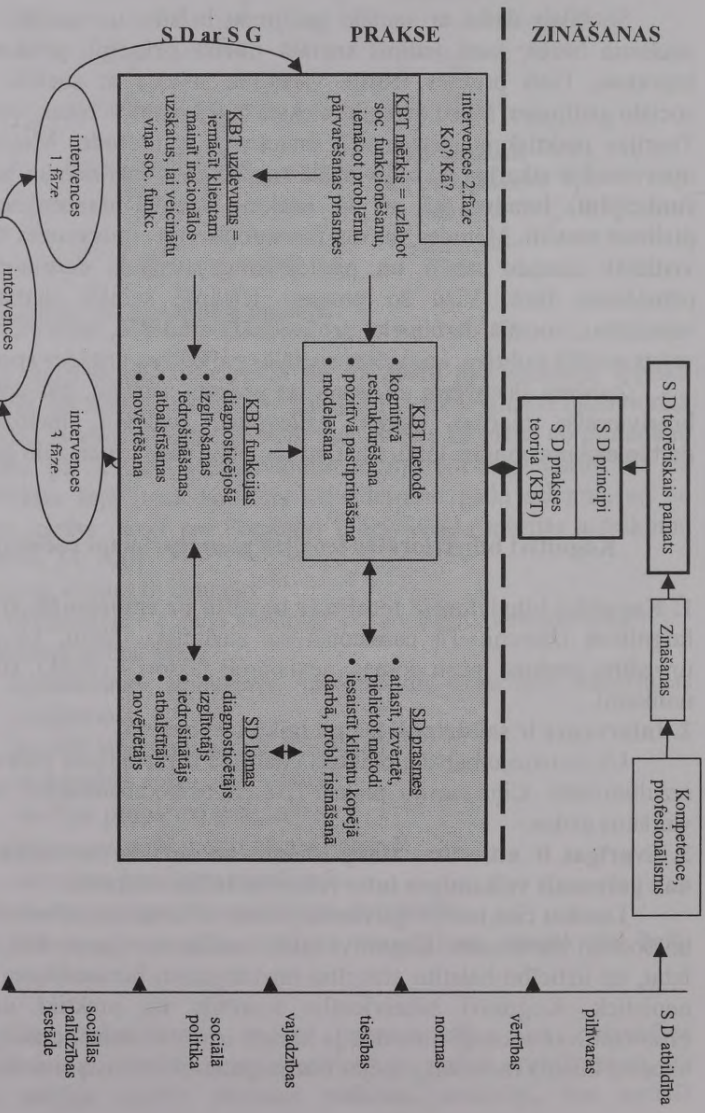
1. Kognitīvi biheiviorālā teorija ir balstīta uz emocionālo traucējumu kognitīvo izpratni. Tā pamatojas uz zinātnisku faktu, ka sajūtas un uzvedību ietekmē mūsu domas, nevis ārēji faktori - cilvēki, situācijas un notikumi.

2. Intervence ir salīdzinoši īsa un laikā ierobežota.

Uz šo teoriju balstītā praktiskā darbība ir pierādījusi intervences ātru rezultativitāti. Citu teoriju prakse (piem., psihodinamiskās) var ilgt pat vairākus gadus.

3. Svarīgas ir attiecības starp klientu un sociālo darbinieku, bet tas nav galvenais veiksmīgas intervences priekšnoteikums.

Daudzu citu teoriju galvenais pamats ir labas attiecības starp klientu un sociālo darbinieku. Kognitīvi biheiviorālās teorijas praktiķi nenoliedz labu, uz uzticību balstītu attiecību nozīmīgumu, bet atzīst, ka ar to vien nepietiek. Kognitīvi biheiviorālie teorētiķi un praktiķi uzskata, ka problēmu var sekmīgi atrisināt, ja klients iemācās domāt citādi, tāpēc viņi akcentē klienta racionālās spējas nozīmīgumu problēmas risināšanā.



2. shēma. Zināšanu un prakses saistība sociālajā darbā ar sociālo gadījumu, izmantojot intervencē kognitīvi blieviorālo teoriju

4. Teorija ir balstīta uz saprātīgām attiecībām starp klientu un sociālo darbinieku.

Intervences gaitā profesionālis cenšas izprast, ko klients gaida no dzīves, un palīdz klientam sasniegt šos mērķus. Sociālā darbinieka funkcijas ir uzklausi, izglītot un iedrošināt. Klienta uzdevums ir mācīties un apgūto īstenot dzīvē.

5. Kognitīvi biheiviorālā teorija ir balstīta uz stoiķu filosofiju.

Teorija māca saprast jūtu nozīmību un pārvarēt konfrontējošas situācijas. Raizes par problēmu rada divas lietas: reālu problēmu un sarūgtinājumu par to. Lielākā daļa saprātīgo cilvēku izvēlas iespējami mazāk problēmu.

6. Kognitīvi biheiviorālā teorija lieto Sokrāta metodi.

Praktiķi cenšas izprast klientu raizes, tāpēc viņi uzdod jautājumus. Viņi arī iedrošina klientus uzdot pašiem sev jautājumus, piemēram: "Kā es varu zināt, ka šie cilvēki tiešām smejas par mani?" vai "Varbūt viņi smejas par kaut ko citu?"

7. Kognitīvi biheiviorālā teorija ir strukturēta un direktīva.

Profesionāļiem, kas savu praksi balsta uz šo teoriju, ir specifiska kārtība katrai sesijai. Sociālais darbinieks palīdz klientam sasniegt izvirzītos mērķus. Šajā aspektā teorija ir direktīva jeb norādoša. Praktiķi nesaka klientiem, *ko* darīt, drīzāk – viņi māca, *kā* darīt. Reakcijas tiek iemācītas. Tāpēc teorijas mērķis ir palīdzēt klientiem atnest nevēlamās reakcijas un apgūt jaunus reaģēšanas veidus. Izglītojošais teorijas faktors dod vēl vienu ieguvumu – nodrošina ilglaicīgus rezultātus.

8. Teorija ir balstīta uz izglītojošo modeli.

Tā pamatojas uz zinātnisku pieņēmumu, ka lielākā daļa emocionālo un uzvedības reakciju ir iemācītas. Kad cilvēks izprot likumsakarības savā dzīvē, viņš var veiksmīgāk iesaistīties problēmu risināšanā un, balstoties uz izpratni un pieredzi, izvairīties no tām nākotnē.

9. Teorija un tās metodes bāzētas uz induktīvo pieeju.

Galvenie *racionālas* domāšanas aspekti balstās uz *faktiem*, nevis uz pieņēmumiem. Bieži dusmas ir nepamatotas, ja situācija nav tāda, kādu to izdomājam. Ja mēs to zinātu, neizšķiestu laiku dusmojoties. Tāpēc induktīvā metode pamudina paskatīties uz savām domām kā uz hipotēzēm, kuras varam apšaubīt un pārbaudīt. Ja uzzinām, ka hipotēzes ir nepareizas (balstoties uz jauno informāciju), varam izmainīt domāšanu atbilstoši reālajai situācijai.

10. Mājasdarbi ir galvenā teorijas iezīme.

Ja, mācoties reizrēķinu no galvas, veltām tam tikai stundu nedēļā, var gadīties, ka nespējam atcerēties, cik ir pieci reiz pieci. Tāpat ir darbā ar

sociālo gadījumu. Mērķa sasniegšana var aizņemt ļoti ilgu laiku, ja klients par apgūstamajām metodēm un tematiem domā tikai, tiekoties ar sociālo darbinieku. Tieši šā iemesla dēļ kognitīvi biheiviorālās teorijas praktiski uzdod lasāmos mājas darbus un iedrošina klientus apgūtās metodes lietot reālajā dzīvē. [7]

Uz kognitīvi biheiviorālo teoriju balstītas intervences fāžu darbības pamatprincipi sociālajā darbā ar sociālo gadījumu

Intervences 1.fāze – pieslēgšanās klientam

Pirmais solis ir izveidot attiecības ar klientu, to var veikt ar empātiju, bērniem - ar lomu spēļu palīdzību. Klients tendēts sevi noliegt, lai minimalizētu problēmas vai vajadzības. Lai iedrošinātu klientu, svarīgi jau sākumā radīt ticību problēmas atrisināšanai.

Pirmajā fāzē sociālais darbinieks novērtē klienta problēmu. Novērtēšana katram klientam ir individuāla, tālāk minētie punkti dod novērtēšanas vadlīnijas:

- 1) problēmas vērtēšanu sākt no klienta skatījuma, nosakot to no klienta viedokļa;
- 2) apkopot datus par klienta sociālo vēsturi;
- 3) novērtēt visas sociālās problēmas;
- 4) atzīmēt klienta svarīgos personiskos faktorus;
- 5) pārbaudīt klienta sekundārās problēmas un viņa attieksmi pret tām;
- 6) pārbaudīt citus, ar sociālo problēmu nesaistītus faktorus.

Intervences 2.fāze – klienta sagatavošana intervencei

- 1) Noskaidrot mērķus;
- 2) novērtēt klienta motivāciju pārmaiņām;
- 3) iepazīstināt ar kognitīvi biheiviorālās metodes darbības principiem;
- 4) izvērtēt klienta līdzdalību problēmas risināšanā;
- 5) noslēgt līgumu.

Intervences 3.fāze – plānotās programmas realizācija

Lai arī katrs sociālais gadījums ir individuāls, programmas realizācijās fāzē būs līdzīgas vadlīnijas:

- 1) analizējot specifiskos notikumus, kuros rodas mērķa problēma, noskaidrot iesaistīto uzskatus;
- 2) izstrādāt kognitīvi biheiviorālos uzdevumus, lai modificētu klienta nevēlamos uzvedības veidus;

3) izmantot metodes radoši neatkarīgi no individuālā gadījuma.

Intervences 4.fāze – novērtēšanas un nobeiguma fāze

Intervences beigu periodā ir svarīgi pārbaudīt, vai plānotā klienta uzskatu maiņa ir notikusi, vai arī tā ir nejauša sakritība un uzvedība nav uzlabojusies. Ir svarīgi sagatavot klientu, lai viņš nākotnē tiktu galā ar grūtībām un neveiksmēm. Daudziem klientiem pēc situācijas uzlabošanās ir maldīgs priekšstats, ka problēmu izdevies pilnībā atrisināt, taču bieži viņi atkal atgriežas pie vecās problēmas un ļaujas izmisumam, padodas.

Lai no tā izvairītos, sociālajam darbiniekam:

- 1) jābrīdina, ka problēmas atkārtošanās ir iespējama, jāiedrošina un jāinformē klients par iespējamo darbību;
- 2) jāuzzina un jāpārrunā ar klientu viņa viedoklis par palīdzības nepieciešamību nākotnē. Jāizvērtē klienta iracionālās domas par atgriešanos pie sociālā darbinieka, piemēram, “man vienmēr jāpalīdz”, “ja es atgriezīšos, sociālais darbinieks domās, ka esmu neveiksminieks”. [6] (Skat. 2.tabulu.)

Īss kognitīvi biheiviorālās teorijas metožu apraksts

Lai parādītu metožu praktiskās pielietojšanas iespējas, piemērus balstījām uz viena sociālā gadījuma bāzes.

Sociālā gadījuma apraksts

Regīnas Lapsas ģimenē ir meitas Sandra (7 gadi) un Ilze (8 gadi), kuras bieži strīdas. Sandrai skolā ir mācīšanās grūtības. Dēls Egons (15 gadi) mājās nāk vēlu un nerespektē māti. Māte Regīna arvien vairāk lieto alkoholu, viņai ir veselības problēmas. Regīna pirms sešiem mēnešiem aizgājusi no darba. Ģimenei ir komunālo maksājumu parāds. Tēvs ģimeni pametis pirms astoņiem mēnešiem. Viņš bērnus materiāli atbalsta. Uz darba kolēģes pa telefonu izteikto aicinājumu atsākt darbu māte atbildējusi noraidoši.

Pozitīvā pastiprināšana. Gan uzvedības pārmērības (nevēlamā izturēšanās), gan uzvedības trūkumi (vēlamā uzvedība) jāpārveido. Pozitīvie pastiprinājumi ir viens no uzvedības mainīšanas veidiem. Vēlamās uzvedības pozitīvo pastiprināšanu bieži kombinē ar nevēlamās uzvedības ignorēšanu. [8]

Kognitīvi biheiviorālās teorijas metožu pielietošanas vispārīgā shēma

Kognitīvi biheiviorālās teorijas pamatprincipi

Uz kognitīvi biheiviorālo teoriju balstītas intervences fāžu darbības pamatprincipi sociālajā darbā ar sociālo gadījumu

Sociālā darba fāzes Intervences mērķis	1. fāze sociālās problēmas identificēšana	2. fāze plānošanas fāze	3. fāze plāna realizācijas (jeb praktiskā) fāze	4. fāze nobeiguma fāze
Uzlabot klienta sociālo funkcionēšanu, iemācot problēmu pārvarēšanas prasmes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Klienta sociālās problēmas identificēšana. 2. Kognitīvo un biheiviorālo prasmiņu izprate. 3. Kognitīvi biheiviorālo metožu izprate. 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Intervences plānošana pa soļiem. 5. Veicamo darbību izvēlēšanās. 6. Metožu izvēle. 	<u>Izmantojamās metodes:</u> <ul style="list-style-type: none"> • modelēšana, • uzvedības mēģināšana, • lomņu spēle, • pozitīvā pastiprināšana, • kognitīvā pārstrukturēšana, • formēšana, • pašinstrukcijas, • iracionālo domu pārveidošana (ABC), • uzvedības līgums. 	Novērtē intervences rezultātus. Var pielietot: • pozitīvo pastiprināšanu u.c.
Var pielietot: • pozitīvo pastiprinājumu, • lomņu spēles u.c.	Var pielietot: • pozitīvo pastiprinājumu, • uzvedības līguma metodi u.c.			

1.piemērs. Sociālais darbinieks parāda, kā to darīt, un iedrošina Ilzes un Sandras mammu uzsvērt pozitīvo un vēlamu meiteņu uzvedībā, lai veicinātu nevēlamās uzvedības maiņu. Ikviens meiteņu veiktais labais darbs tiek apbalvots ar uzslavu.

2.piemērs. Sociālais darbinieks visā intervences gaitā dod pozitīvus pastiprinājumus. Svarīgi, lai viņš sniegtu konstruktīvu, individualizētu, aprakstošu pozitīvo atgriezenisko saiti, piemēram: "Tu jau esi daudz tālāk šī jautājuma izpratnē nekā es. Tu šodien parādīji savas spējas tik labi, ka es gribētu lūgt, vai mēs varētu satikties vēl vienu reizi", nevis īsu secinājumu, piemēram: "Tas bija labi."

Negatīvā pastiprināšana. Negatīvā pastiprināšana ir vēlamās uzvedības veicināšana, izmantojot negatīvos pastiprinājumus (sodus). Negatīvo pastiprinājumu efektivitāte tiek apšaubīta, un tos izmanto mazāk negatīvās ietekmes dēļ. Ja, tos lietojot, tiek panākta vēlamā uzvedība, tas nebūt nenozīmē, ka tā saglabāsies. Negatīvais pastiprinājums tikai "pārsegs" iepriekšējo uzvedību ar konfliktējošu nepatīkamu stimulu. Negatīvā pastiprinājuma vietā labāk izmantot ignorēšanu.

Piemērs. Egons uzstājīgā tonī cenšas pieprasīt no mātes naudu, nepaskaidrojot, kādiem nolūkiem tā vajadzīga. Sociālais darbinieks mātei iesaka šo prasību mierīgi ignorēt, piemēram, mainot sarunas tematu.

Formēšana. Šajā metodē vēlamās uzvedības veicināšanai lieto gan negatīvos, gan pozitīvos pastiprinājumus. Tiek pastiprināta tā uzvedība, kas ir vistuvāk vēlamajai, un tiek ignorēta ne tik atbilstoša uzvedība. Formēšanu var pielietot, lai mainītu uzvedības veidu vai pastiprinātu esošo, lai saīsinātu laiku starp norādījumu un vēlamu uzvedību vai mainītu uzvedības intensitāti.

Piemērs. Pārnākušas no skolas, meitenes nepaēd, neizmācās un nenovēl skolas drēbes, bet uzreiz dodas pagalmā spēlēties. Sociālais darbinieks iesaka mātei veicināt un veidot jaunu uzvedības modeli ar šīs metodes palīdzību, uzvedību modelējot pa soļiem. 1.solis – vispirms pēc pārnākšanas no skolas meitenēm ir jāpārgērbjas, 2.solis – jāpaēd, 3.solis – jāizpilda mājasdarbi, 4.solis – var doties pagalmā spēlēties.

Uzvedības veicināšanai māte pozitīvi pastiprina meiteņu paveikto un negatīvi pastiprina neizdarīto.

Uzvedības līgums. Uzvedības līgums ir rakstiska vai mutiska vienošanās, kas ietver sevī pozitīvu pastiprinājumu vēlamās uzvedības veicināšanai un negatīvu – nevēlamās uzvedības mazināšanai. Pēc būtības šī metode ir ļoti līdzīga formēšanas metodei.

Piemērs.

Mērķis: vienošanās starp Sandru Lapsu, viņas māti Regīnu Lapsu un sociālo darbinieci Lailu Pavītolu par Sandras pienākumiem dienas gaitā.

Ja Sandra pienākumus būs veikusi, viņa saņems 25 santīmus dienā, ja meitene kādu dienu šos pienākumus neveic, viņa nesaņem santīmus un nedrīkst sarunāties pa telefonu nākamajā dienā.

Pienākumi:

- 1. Sandra pulksten 7.15 ir jau apģērbusies un dodas brokastot.*
- 2. Pēc pusdienām Sandrai ir jānovāc un jānomazgā trauki.*
- 3. Sandra palīdz jaunākajai mātai vakarā nomazgāties un izlasa vienu stāstiņu pirms gulētiešanas.*
- 4. Ik dienas Sandrai ir jāizlasa vismaz 10 lapaspusšu daiļliteratūras.*

Sandra Lapsa _____

Regīna Lapsa _____

Laila Pavītola _____

Nostiprināšana jeb ierobežošana. Lai nostiprinātu vai ierobežotu uzvedību, var izmantot formēšanas, modeļu prezentācijas un pastiprinājuma metodes. Ar konkrētu uzdevumu analīzi var identificēt izturēšanās secību, tādējādi nostiprinot uzvedību (novērojot nepieciešamo uzvedību reālajā dzīvē un identificējot izturēšanos pa sastāvdaļām jeb soļiem).

Piemērs: skatīt formēšanas un pastiprinājuma metodes.

Modelēšana un uzvedības mēģināšana. Šajā metodē klients novēro kādu citu personu izpildām vēlamajā uzvedībā ietilpstošās darbības. Modeļa prezentācija ir svarīga vecāku izglītošanas programmās un sociālo prasmju attīstīšanā, kā arī baiļu mazināšanā. Šī metode tiek uzskatīta par efektīvāku nekā formēšana, jo vēlamā uzvedība tiek parādīta un klients to var imitēt, nevis gaidīt, kamēr uzvedība tiks pastiprināta. Praktiski izmanto modeli "izskaidro – demonstrē – praktizē – dod atgriezenisko saiti", kurā vispirms klientam izskaidro, kāpēc konkrētas prasmes ir nepieciešamas, un tad identificē situācijas, kad prasmes ir jāpielieto. Svarīga uzvedības mēģināšanas metodes sastāvdaļa ir pārmaiņu programmēšana. [8]

Piemērs. Sandra ar Ilzi vienmēr strīdas par TV skatīšanos. Sandra parasti, ienākot istabā, pārslēdz TV kanālus, neuzklausot Ilzes iebildumus. Sociālais darbinieks modelē jaunu uzvedību bez konfliktiem TV skatīšanās laikā.

1.solis. Sociālajam darbiniekam jāidentificē prasme, kas jāiemāca meitenēm. Šajā gadījumā iemācāmā prasme ir: pieklājīgi pajautāt, vai drīkst pārslēgt kanālu, un racionāli pamatot savu vēlni.

2.solis. Sociālajam darbiniekam jāmodelē uzvedība. (Sociālais darbinieks ģimenē konstatējis asas nesaskaņas starp abām māsām, un gadījumā ar TV skatīšanos konflikti parādās visspilgtāk, tāpēc sociālais darbinieks izvēlas tieši šo gadījumu "bezkonfliktu uzvedības" modelēšanai.) Lai māsām spilgtāk demonstrētu šo modeli, būtu vēlams klienta vidē atrast citus bērnus, kuri to nospēlētu. Sandrai un Ilzei uzdod uzmanīgi vērot bērnu demonstrēto uzvedību. Pēc demonstrējuma sociālais darbinieks iedrošina māsas uzdot jautājumus par redzēto un veicina analizēt demonstrēto, salīdzinot ar uzvedību reālajā dzīvē. Nākamais uzdevums meitenēm - praktiski izmēģināt jauno uzvedību. Pēc mēģinājuma sociālais darbinieks dod atgriezenisko saiti un pastiprina jaunās prasmes, iedrošina pielietot tās dzīvē.

Lomu spēles. Metode, ar kuru var veidot jaunu uzvedības modeli. Tā dod klientam iespēju praktizēt jaunas izturēšanās iemaņas drošā vidē. Šī metode ir līdzīga modelēšanas metodei. Atšķirība ir tajā apstākļi, ka klientam nav jāvēro demonstrētā uzvedība, viņš izmēģina situāciju tūlīt. Ir daudzi lomu spēļu varianti un pielietošanas iespējas.

1.piemērs. Sociālais darbinieks izmanto šo metodi, lai rastu kontaktu ar Sandru, piedaloties spēlē ar viņu vai arī pats iniciējot spēli.

2.piemērs. Mātei ir jādodas uz skolu tikties ar Sandras klases audzinātāju. Māti māc bažas, jo, pēdējā reizē tīkoties ar skolotāju, viņa ir kliegusi un izturējusies ļoti nepieklājīgi. Sociālais darbinieks, lai iedrošinātu māti tikties ar Sandras skolotāju, var iniciēt lomu spēli, kurā pats izvēlas skolotāja lomu.

3.piemērs. Lai veicinātu mātes un dēla kontakta uzlabošanu, sociālais darbinieks iniciē apgriezto lomu spēli, lūdzot dēlu ieņemt mātes, bet māti – dēla lomu, lai veicinātu izpratni par partnera domām un jūtām.

Kognitīvā restrukturēšana. Tā ir intervences metode, ar kuru tiek identificēti disfunkcionālie domāšanas modeļi, kas tiek novērtēti kā iracionāli. Paralēli kognitīvajai restrukturēšanai ir vēlams veicināt arī specifiskas uzvedības pārmaiņas. Kognitīvā restrukturēšana var tikt lietota kopā ar citām kognitīvajām metodēm.

Piemērs. Sociālais darbinieks intervencē cenšas ietekmēt mātes disfunkcionālo domāšanu – viņa jūtas vainīga, ka vīrs ir atstājis ģimeni un bērnus, viņa līdz ar ģimenes iziršanu jūtas nepilnvērtīga, uzskata, ka viņai ir jābūt perfektaī, lai atsāktu darbu. Sarunā sociālais darbinieks cenšas, racionāli analizējot, uzsvērt pretrunas mātes teiktajā, lai kliente pati nonāktu līdz secinājumam, ka viņas domas par sevi nav pamatotas.

Sarunas fragments ar māti Regīnu:

Māte: Nē, man ir jābūt perfektai, lai es varētu strādāt, man jābūt disciplinētai, labākai, lai paveiktu visu pareizi.

SD: Ja es jūs pareizi sapratu, jums jābūt perfektai, lai visu izdarītu pareizi. Vai jūs esat perfekta?

Māte: Protams, ka neesmu!

SD: Es piekrītu, jūs neesat, arī es neesmu! Bet jūs sevi tiesājat tā, it kā jūs būtu perfekta.

Māte: Jā, tā laikam ir, es nekad par to nebiju aizdomājusies.

Klientes disfunkcionālās domāšanas maiņa uz funkcionālo var nenotikt vienā sarunā, bet ieilgt uz vairākām sesijām. Secinājumā – ja kliente apzināsies savas vērtības un disfunkcionālo domu iracionalitāti, viņa, iespējams, secinās, piemēram, ka nav pamata sevi sodīt, dzerot alkoholu, un sajūtīs sevī spēku strādāt, būt mātei un sievietei bez vainas un mazvērtības apziņas.

Automātisko domu metode. Automātiskās domas rodas negaidīti un neplānoti – bieži pret cilvēka gribu. Tās var ietekmēt jūtas, uzvedību, garastāvokli. Automātisko domu ietekme var būt neitrāla, pozitīva, kā arī negatīva. Negatīvās domas var ietekmēt klienta sociālo funkcionēšanu. Lietojot metodi, šīs domas tiek apstādinātas. Ar iztēli un pašinstrukciju klients cenšas apstādināt negatīvās domas un mainīt tās pret pozitīvām.

Piemērs. Regīnu ir ļoti aizskāruši reiz vīra teiktie vārdi, ka viņa ir slikta sieviete. Tie viņu ietekmē joprojām. Sociālais darbinieks ir saskatījis daudzas pozitīvas īpašības klientē un veicina viņu pašu sevī tās saskatīt. Kad rodas doma “es esmu slikta”, Regīnai jācenšas to aizvietot ar pozitīviem apgalvojumiem. To var veikt, izmantojot iztēli un pašinstrukcijas metodi.

Pašinstrukcijas metode. Ar šo metodi tiek ietekmēta izziņa un līdz ar to uzvedība. Šī metode paredz mācīšanos no piemēriem. Klientam jāiztēlojas jauni sevis instruēšanas veidi, lai veidotos jauna uzvedība. Šo metodi visvairāk izmanto darbā ar agresīviem, hiperaktīviem bērniem un trauksmes mazināšanā pieaugušajiem.

Piemērs. Sandras un Ilzes uzvedības modeļa maiņā, veicinot skolas mājasdarbu izpildi, var izmantot pašinstrukciju, piemēram: “Izpildīšu mājasdarbus, tad varēšu doties pagalmā spēlēties.” Sandra, kurai ir koncentrēšanās grūtības skolā, var sevi instruēt, klusībā atkārtojot frāzes: “Skaties (uz skolotāju), klausies (viņas vārdos).” Metodē var izmantot

pozitīvo pastiprināšanu, piemēram, aicinot Regīnu pateikt sev vismaz piecus komplimentus dienā.

Kognitīvā mājasdarbu metode. Šo metodi plaši pielieto citās metodēs. Metodes izmantošanai nav nozīmes, ja sociālais darbinieks vēlāk neinteresējas par rezultātiem. Pēc klienta paveiktā nedrīkst tiesāt, bet gan jāuzlabo mājasdarbu uzdevumu plāns atbilstoši novērotajām grūtībām. Ja klients nevēlas pildīt mājasdarbu, sociālajam darbiniekam tā jāsaprot kā pretestība kontrolei un jāizvērtē citas metodes. [8]

Piemērs. Sociālais darbinieks var lūgt mātei/dēlam izanalizēt kāda notikuma, piemēram, strīda ar dēlu/māti cēloņsakarības pēc racionāli emocionālās uzvedības metodes ABC principa, izvērtējot notikumu, domas, uzskatus un rezultātu.

Sokrāta metode. Valoda ir intervences pamats, un jautājumu uzdošana ir viens no galvenajiem darbarīkiem sociālajā darbā ar sociālo gadījumu. Tā ir atvērtā jautājuma metode, kuras mērķis ir izaicināt klienta uzskatus. Sociālajam darbiniekam ir jāplāno jautājumu uzdošanas secīgums.

Piemērs. Sociālā darbinieka sarunas fragments ar māti un dēlu Egonu.

Māte: Egons manī neklausās. Vakaros ļoti vēlu nāk mājās, un viņa draugi man nepatīk.

Egons [skaļā balsī]: Tā nav taisnība! Tu esi stulba. Tu vispār neko nesaproti no cilvēkiem. Tev vispār nav nekādas daļas gar mani, patiesībā tu par mani nemaz nerūpējies.

SD: Kā tu, Egon, vari būt tik pārliecināts par to? [Sokrātiskais dialogs]

Egons: Viņa ir tā kā no vēstures grāmatas, jaunos vispār nesaprot.

SD: Vai tu domā, ka cilvēks, būdams vecāks - kā tava māte -, nespēj tevi saprast vai par tevi nerūpējas?

Egons: Nē, tas ir tāpēc, ka tā ir pavisam cita paaudze un mēs, jaunie, esam gudrāki par vecajiem.

Māte: Dēls, es tomēr par tevi rūpējos un vēlu tikai to labāko.

Egons: Es taču saprotu, ka tu gribi izšķirt mani ar draudzeni, es taču neesmu stulbs!

SD: Es esmu pilnīgi pārliecināts, ka tu neesi stulbs. Īstenībā tu esi ļoti gudrs. Es esmu redzējis tavu atzīmju izrakstu. Bet ne viss ir tā, kā izskatās. Vai tu vari minēt kādus piemērus, kuru vērtība nemainās, laikam ritot? [Sokrātiskais dialogs]

Racionāli emocionālā uzvedības metode. Sociālais darbs ir saistīts ar klienta pārliecināšanu - pieņemt daudz racionālākus uzskatus, modelējot piemērotākas domas. Klienti tiek mudināti izvērtēt savu domu kvalitāti, lai

apzinātos to biežumu un ietekmi uz jūtām. Lai to realizētu, A.Ellis izveidojis cēloņsakarību pieeju jeb ABC modeli. (A simbolizē notikumu vai pieredzi, izskaidrojumus un secinājumus; B attēlo klienta uzskatus par notikumu; C parāda rezultātus – emocijas un uzvedību, kas rodas uzskatu dēļ.)

1.piemērs. ABC pieeja, analizējot Sandras un Ilzes strīdēšanos.

A. Notikums

- 1. Māte lūdz Sandrai paspēlēties ar Ilzi, kamēr viņa pati atpūšas.*
- 2. Sandra grib spēlēt ārstu, bet Ilze nevēlas tēlot pacientu.*
- 3. Meitenes strīdas. Ilze dodas pie mātes. Māte liek Ilzei viņu netraucēt.*
- 4. Meitenes turpina strīdēties.*

B. Uzvedība

- 1. Ilze sāk strīdu, sītot Sandrai ar dūrēm.*
- 2. Sandra sīt pretī un apsūkā Ilzi.*
- 3. Ilze sāk raudāt un skrien pie mātes.*

C. Rezultāts

- 1. Māte kliec uz meitām.*
- 2. Māte dusmojas, ka meitenes traucē viņai atpūsties.*
- 3. Māte dusmās kļūst nesavaldīga un iekausta meitenes.*

ABC modeli var izmantot Sandras un Ilzes uzvedības veidošanā, spēlējot ar viņām ABC spēli, veicinot saskatīt notikušā cēloņsakarības. Papildinot ABC ar D (iespējamie risinājumi), aicina meitenes pašas meklēt alternatīvus uzvedības veidus. Ar E (mājasdarbs) palīdzību iespējams pielietot jaunās atziņas dzīvē.

2.piemērs. Sociālais darbinieks var pielietot ABC modeli intervencē, veicinot mātes cēloņsakarību izpratni, iracionālo uzskatu identificēšanu, iespējamo risinājumu saskatīšanu. Piemēram,

- vispirms kopā ar māti sociālais darbinieks novērtē A – kas notika, kad viņai zvanīja darba kolēģe, ko māte secināja.*
- Novērtē C (kāds bija rezultāts) - atteikšanās no aicinājuma doties uz darbu.*
- Identificē B (uzskatus, kas ietekmēja šādu rīcību). Piemēram, māte uzskata, ka nevar atgriezties darbā, jo nespēj to veikt, kauns no kolēģiem, jo nav perfekta ģimenes māte, lieto alkoholu.*
- Savieno B ar C. Palīdz mātei saprast, ka viņas uzvedība (atteikšanās doties uz darbu) ir radusies viņas domu dēļ, palīdz saskatīt, ka mātei nav jābūt perfektai, lai atsāktu darbu, utt.*

Izkristalizē radušās domas un jūtas. Vienošanas par mātes rīcību līdzīgā situācijā (ja kolēģe zvanīs otrreiz vai gaidāma darba intervija).

Šādu pieeju sociālais darbinieks pats var izmantot visā sociālā gadījuma izvērtēšanā, analizējot iegūtos datus, lai noteiktu klienta primāro problēmu un iespējamus risinājuma variantus.

Problēmu risināšana kā kognitīva metode. Šī metode pieņem, ka dzīves problēmas prasa lielu kognitīvo prasmju potenciālu, piemēram, lai saprastu, ko nozīmē attiecību beigas, lai izvēlētos vienu no daudziem risinājuma veidiem un lai varētu paredzēt risinājuma rezultātus. Šādu spēju trūkums var izraisīt uzvedības un emocionālās problēmas, kas var būt arī sociālo problēmu pamatā. Klients tiek mācīts konkretizēt savas problēmas, lai rastu risinājumus un izmēģinātu visatbilstošākos.

Piemērs. Metodi var izmantot, kopā ar māti Regīnu izvērtējot bērnu audzināšanas alternatīvas, bezdarba un darbā iestāšanās, dzīves bez vīra pozitīvos, negatīvos faktoros, reālās un nereālās iespējas. To var veikt sarunā ar māti, kā arī kopā zīmējot, veidojot tabulas, shēmas - vizuāli atainojot situāciju. Šī metode ļauj radoši izmantot citas kognitīvi biheiviorālās metodes. Metode palīdz mātei pašai kļūt sev par sociālo darbinieku, apgūstot problēmu risināšanas prasmes.

Kognitīvi biheiviorālajā teorijā var pielietot daudz dažādu metožu, taču tās nevar bez izņēmuma pielietot pēc principa – ja ir problēma „X”, lieto metodi „Y”. Kognitīvi biheiviorālajai teorijai ir savi pamatprincipi, kas ļauj sociālajam darbiniekam elastīgi un radoši izvēlēties metodes darbā ar sociālo gadījumu.

Kognitīvi biheiviorālās teorijas metožu pielietojums sociālā darba ar sociālo gadījumu intervences fāzēs

1. fāze - sociālās problēmas identificēšana

- 1. Klienta sociālo atbalsta prasmju attīstīšanai** izmanto šādas kognitīvi biheiviorālās teorijas metodes: lomu spēles, pozitīvo pastiprināšanu u.c.
- 2. Sociālajā darbā ar seksuālās vardarbības (pret bērniem) veicējiem** izmanto šādas kognitīvi biheiviorālās teorijas metodes: kognitīvo restrukturēšanu, kognitīvo izkropļojumu identificēšanu u.c.
- 3. Sociālajā darbā ar ģimeni** izmanto šādas kognitīvi biheiviorālās teorijas metodes: racionāli emocionālo uzvedības metodi (ABC), pozitīvo pastiprināšanu u.c.

4. **Sociālajā darbā ar narkomāniem** izmanto šādas kognitīvi biheiviorālās teorijas metodes: lomu spēles u.c.
5. **Sociālajā darbā ar bērniem un pusaudžiem** izmanto šādas kognitīvi biheiviorālās teorijas metodes: lomu spēles, modelēšanu u.c.

2.fāze - plānošanas fāze

1. **Klienta sociālo atbalsta prasmju attīstīšanai** izmanto šādas kognitīvi biheiviorālās teorijas metodes: uzvedības līgumu, Sokrāta metodi, pozitīvo pastiprināšanu u.c.
2. **Sociālajā darbā ar seksuālās vardarbības (pret bērniem) veicējiem** izmanto šādas kognitīvi biheiviorālās teorijas metodes: kognitīvo restrukturēšanu, racionāli emocionālo uzvedības metodi u.c.
3. **Sociālajā darbā ar ģimeni** izmanto šādas kognitīvi biheiviorālās teorijas metodes: racionāli emocionālo uzvedības metodi (ABC), uzvedības līgumu, Sokrāta metodi, pozitīvo pastiprināšanu u.c.
4. **Sociālajā darbā ar narkomāniem** izmanto šādas kognitīvi biheiviorālās teorijas metodes: lomu spēles, pozitīvo pastiprināšanu, Sokrāta metodi u.c.
5. **Sociālajā darbā ar bērniem un pusaudžiem** izmanto šādas kognitīvi biheiviorālās teorijas metodes: problēmas risināšanas metodi, lomu spēles, modelēšanu u.c.

3.fāze - plāna realizācijas (jeb praktiskā) fāze

1. **Klienta sociālo atbalsta prasmju attīstīšanai** izmanto šādas kognitīvi biheiviorālās teorijas metodes: modelēšanu, uzvedības mēģināšanu, lomu spēles, pozitīvo pastiprināšanu, kognitīvo restrukturēšanu u.c.
2. **Sociālajā darbā ar seksuālās vardarbības (pret bērniem) veicējiem** izmanto šādas kognitīvi biheiviorālās teorijas metodes: kognitīvo restrukturēšanu, uzvedības mēģināšanu, Sokrāta metodi, lomu spēles u.c.
3. **Sociālajā darbā ar ģimeni** izmanto šādas kognitīvi biheiviorālās teorijas metodes: modelēšanu, lomu spēles, formēšanu, pozitīvos un negatīvos pastiprinātājus, uzvedības līgumu, Sokrāta metodi, kognitīvo restrukturēšanu, mājasdarbu metodi u.c.
4. **Sociālajā darbā ar narkomāniem** izmanto šādas kognitīvi biheiviorālās teorijas metodes: lomu spēles, pozitīvo pastiprināšanu, Sokrāta metodi u.c. **Klienta sociālo atbalsta prasmju attīstīšanai**

izmanto šādas kognitīvi biheiviorālās teorijas metodes: uzvedības līgumu, Sokrāta metodi, pozitīvo pastiprināšanu u.c.

5. **Sociālajā darbā ar seksuālās vardarbības (pret bērniem) veicējiem** izmanto šādas kognitīvi biheiviorālās teorijas metodes: kognitīvo restrukturēšanu, racionāli emocionālo uzvedības metodi u.c.
6. **Sociālajā darbā ar ģimeni** izmanto šādas kognitīvi biheiviorālās teorijas metodes: racionāli emocionālo uzvedības metodi (ABC), uzvedības līgumu, Sokrāta metodi, pozitīvo pastiprināšanu u.c.
7. **Sociālajā darbā ar narkomāniem** izmanto šādas kognitīvi biheiviorālās teorijas metodes: lomu spēles, pozitīvo pastiprināšanu, Sokrāta metodi, pašinstrukcijas metodi, kognitīvo restrukturēšanu, automātisko domu metodi u.c.
8. **Sociālajā darbā ar bērniem un pusaudžiem** izmanto šādas kognitīvi biheiviorālās teorijas metodes: modelēšanas, pašinstrukcijas metodi, problēmas risināšanas metodi, racionāli emocionālo uzvedības metodi, automātisko domu metodi, lomu spēles u.c.

4.fāze – nobeiguma fāze

Visās klientu vai problēmu grupās visbiežāk izmanto pozitīvās pastiprināšanas metodi un citas kognitīvi biheiviorālās teorijas metodes, ņemot vērā konkrētā gadījuma specifiku.

Kognitīvi biheiviorālās teorijas metožu lietošanas specifiskās iezīmes

1. Klienta sociālā atbalsta prasmju attīstīšanai izmanto vairākas kognitīvi biheiviorālās teorijas metodes.

1.1. Modelēšanas un uzvedības mēģināšanas specifiskās iezīmes:

- izmanto kopā ar formēšanas metodi;
- metodes pielietošanas sākumposmā klientam iesaka pirms apgūtās uzvedības praktizēšanas dzīvē lietot uzrakstītu scenāriju.

1.2. Pozitīvās pastiprināšanas specifiskās iezīmes:

- svarīga ir klienta paša spēja sevi pozitīvi pastiprināt un pozitīva attieksme pret sevi;
- pastiprina gan sociālais darbinieks, gan klienta kolēģis (ģimenē, piemēram, vīrs sievu);

- mācīt klientam pašam pareizi izteikt pastiprinājumu jeb dot konstruktīvu atgriezenisko saiti.

1.3. Mājasdarbu metodes specifiskā iezīme:

- plaši lieto citās metodēs.

1.4. Lomu spēles metodes specifiskā iezīme:

- dod klientam iespēju praktizēt jaunas izturēšanās iemaņas relatīvi strukturētā un drošā vidē.

1.5. Pašinstrukcijas metodes specifiskā iezīme:

- palīdz klientam nostiprināt apgūtās prasmes.

1.6. Kognitīvās restrukturēšanas specifiskās iezīmes:

- tiešā veidā - klienta uztvere tiek ietekmēta tikšanās reizēs ar sociālo darbinieku;
- netiešā veidā – negatīvo klienta uztveri netieši izaicina citi cilvēki vai pats, ja viņš to praktizē ārpus tikšanās reizēm ar sociālo darbinieku.

2. Sociālajā darbā ar seksuālās vardarbības (pret bērniem) veicējiem

2.1. Pozitīvās pastiprināšanas metodes specifiskā iezīme:

- pastiprina klienta vēlmi mainīt attieksmi pret devianto uzvedību savā dzīvē.

2.2. Racionāli emocionālās uzvedības metodes specifiskā iezīme:

- izvērtējot notikuma, uzvedības, jūtu cēloņsakarības, palīdz saskatīt klienta uzvedības likumsakarības.

2.3. Mājasdarbu metodes specifiskā iezīme:

- plaši pielieto citās metodēs.

2.4. Pašinstrukcijas metodes specifiskā iezīme:

- palīdz klientam kontrolēt savu nevēlamo uzvedību.

2.5. Kognitīvās restrukturēšanas specifiskās iezīmes:

- klientam ir izkropļoti uzskati, kas attaisno viņa uzvedību;
- identificē kognitīvos traucējumus;
- parāda arī citus notikumu skaidrošanas veidus, tad izaicina uzskatus;
- klienti paši sastāda iracionālo domu sarakstu.

3. Sociālajā darbā ar ģimeni

3.1. Modelēšanas un uzvedības mēģināšanas metodes specifiskās iezīmes:

- ievērot pamatsoļus: izskaidrot, rādīt paraugus, vadīt mēģinājumu, mājasdarbā mēģināt apgūto jauno uzvedību;

- ļoti plašs pielietojums, atkarīgs no individuālajiem gadījumiem.
- 3.2. Formēšanas metodes specifiskā iezīme:**
- pa soļiem veidot vēlamu uzvedību (bērniem vai vecākiem sociālo prasmju apgūvē).
- 3.3. Pozitīvās pastiprināšanas metodes specifiskās iezīmes:**
- svarīga metode visā intervencē;
 - sociālajam darbiniekam svarīgi prast identificēt konkrētās ģimenes īpašos pastiprinātājus, lai motivētu uz pārmaiņām.
- 3.4. Racionāli emocionālās uzvedības metodes specifiskās iezīmes:**
- pirmais solis intervencē ir novērtēšana un prioritārās problēmas noteikšana, kā arī mērķa uzvedības definēšana; to var veikt ar šo metodi, kopā ar klientu izvērtējot notikuma, uzvedības, jūtu, rezultātu cēloņsakarības.
- 3.5. Mājasdarbu metodes specifiskās iezīmes:**
- to lietojot, sociālajam darbiniekam jāinteresējas par rezultātiem;
 - problēmas rodas, ja klients nevēlas šo metodi lietot, tad jāizvērtē citu metožu pielietojums.
- 3.6. Lomu spēles metodes specifiskās iezīmes:**
- klients bieži nespēj verbalizēt savas jūtas, domas; izmantojot šo metodi, var noskaidrot problēmas cēloņus;
 - izmanto, lai iedrošinātu klientu vēlamai rīcībai;
 - izmanto, lai veidotu kontaktu ar bērnu (īpaši intervences 1.fāzē);
 - ļoti plašs pielietojums, atkarīgs no konkrētā gadījuma.
- 3.7. Kognitīvās restrukturēšanas metodes specifiskā iezīme:**
- konfrontē klienta visu veidu pārspīlētos iracionālos uzskatus.

4. Sociālajā darbā ar narkomāniem

- 4.1. Modelēšanas un uzvedības mēģināšanas metodes specifiskā iezīme:**
- sociālais darbinieks kopā ar klientu modelē vēlamu uzvedību.
- 4.2. Pozitīvās pastiprināšanas metodes specifiskā iezīme:**
- svarīgi pastiprināt klienta vēlmi mainīt attieksmi par narkotiku lietošanu.
- 4.3. Racionāli emocionālās uzvedības metodes specifiskā iezīme:**
- izskaidro klientam viņa uzvedības loģiskos pamatojumus.
- 4.4. Mājasdarbu metodes specifiskā iezīme:**
- plaši lieto citās metodēs.
- 4.5. Lomu spēles metodes specifiskā iezīme:**

- ar šo metodi klientam rada priekšstatu, kā jūtas narkomāna tuvinieki.
- 4.6. Pašinstrukcijas metodes specifiskā iezīme:**
- lieto, ja klientā dominē stipras alkas pēc narkotisko vielu lietošanas.
- 4.7. Kognitīvās restrukturēšanas specifiskā iezīme:**
- maina iepriekšējo narkotiku lietošanas uzskatu un attieksmju modeli pret jaunu dzīves modeli bez narkotikām.

5. Sociālajā darbā ar bērniem un pusaudžiem

5.1. Modelēšanas un uzvedības mēģināšanas metodes specifiskās iezīmes:

- metodē modelētā uzvedība kopā ar bērnu tiek analizēta un atkārtota;
- svarīgi, lai novērotie, analizētie modeļi atbilst bērna spējām.

5.2. Pozitīvās pastiprināšanas specifiskā iezīme:

- svarīgi pastiprināt tūlīt pēc vēlamās uzvedības parādīšanās.

5.3. Racionāli emocionālās uzvedības metodes specifiskās iezīmes:

- palīdz bērniem saskatīt jūtu un domāšanas saistību;
- veiksmīgi izmanto darbā ar bērnu negatīvajām rakstura iezīmēm.

5.4. Mājasdarbu metodes specifiskā iezīme:

- plaši lieto citās metodēs.

5.5. Lomu spēles specifiskā iezīme:

- sociālais darbinieks bieži izmanto intervences pirmajā fāzē – pirmajās tikšanās reizēs, lai veidotu kontaktu ar bērnu.

5.6. Pašinstrukcijas metodes specifiskās iezīmes:

- veiksmīgi izmanto ar bērniem, kuriem ir mācīšanās, koncentrēšanās grūtības skolā;
- lieto, lai palīdzētu bērniem aizstāt satraucošas domas ar pozitīviem vārdiem.

5.7. Automātiskās domu metodes specifiskās iezīmes:

- ja bērns iemācās sev pateikt stop, viņš ir attīstījis spēju kontrolēt daudzas savas domas;
- iedomājoties satraucošo notikumu, skaitot no 10 līdz 1, virza savas domas uz patīkamo.

Apkopotie ieteikumi ir tikai vadlīnijas kognitīvi biheiviorālās teorijas lietošanai sociālajā darbā ar sociālo gadījumu. Tā kā katrs gadījums ir

individuāls, sociālais darbinieks metodes izvēlas un kombinē elastīgi un radoši, atbilstoši gadījuma specifikai.

Sociālā darbinieka un citu palīdzošo profesionāļu profesionālo robežu atšķirības, izmantojot kognitīvi biheiviorālo teoriju

Kognitīvi biheiviorālo teoriju izmanto gan sociālie darbinieki, gan citi palīdzošie profesionāļi, atšķirība slēpjas specifiskajos mērķos un metožu izvēlē. 3.tabulā atspoguļotas sociālā darbinieka un citu palīdzošo profesionāļu atšķirības, izmantojot praksē kognitīvi biheiviorālo teoriju.

3.tabula

Funkciju saīdinājums kognitīvi biheiviorālās teorijas lietošanā

Sociālais darbinieks	Citi palīdzošie profesionāļi (psihologi, psihoterapeiti)
strādā ar visu klienta sistēmu kopumā sociālā gadījuma ietvaros;	diagnosticē un strādā tikai ar klienta personības iezīmēm;
modelē attieksmi un uzvedību, balstoties uz klienta sociālo saišu stiprināšanu;	diagnosticē un modificē attieksmes un uzvedības cēloņus, strādājot ar klienta psiholoģisko pieredzi;
vada klienta sociālā gadījuma risināšanu, nodrošinot tam atbilstošu intervences un resursu plānojumu un piesaisti; koordinē gadījuma risināšanā iesaistīto profesionāļu kompetenci, paturot sev to funkciju īstenošanu, kas vērstas uz sociālo izmaiņu radīšanu saskaņā ar intervences mērķi;	saskaņā ar klienta sociālā gadījuma intervences plānu sniedz psiholoģisku atbalstu, lai radītu psiholoģiskas izmaiņas saskaņā ar intervences mērķi;
izmanto šādas KB teorijas metodes: <ul style="list-style-type: none"> • modelēšana; • uzvedības mēģināšana; • lomu spēle; • pozitīvā pastiprināšana; • kognitīvā pārstrukturēšana; 	izmanto šādas KB teorijas metodes: <ul style="list-style-type: none"> • modelēšana; • uzvedības mēģināšana; • lomu spēle; • pozitīvā pastiprināšana;

<ul style="list-style-type: none"> • formēšana; • pašinstrukcija; • iracionālo domu pārveidošana; • uzvedības līgums; 	<ul style="list-style-type: none"> • kognitīvā pārstrukturēšana; • formēšana; • pašinstrukcija; • iracionālo domu pārveidošana; • uzvedības līgums; • sistemātiskā desentizācija; • relaksācijas metodes.
<p>neizmanto šādas KB teorijas metodes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sistemātiskā desentizācija; • relaksācijas metodes. 	

Kopsavilkums

Viena no prakses teorijām ir kognitīvi biheiviorālā teorija. Sociālais darbinieks visās intervences fāzēs, veicot sociālo darbu ar sociālo gadījumu, paredz klientu uzskatu un attieksmes izpratni. Tas ir svarīgs priekšnosacījums, lai spētu izvērtēt klientu izmaiņas, gūtu atgriezenisko saiti intervencē, kā arī pašas sociālās problēmas pamatā. Tāpat sociālajam darbiniekam ir svarīgi izprast klienta uzskatu un attieksmes sistēmas modeļus. Kognitīvi biheiviorālās teorijas mērķis sociālajā darbā ir uzlabot klientu sociālo funkcionēšanu, ietekmējot uzskatus un attieksmes, palīdzot apgūt problēmu pārvarēšanas prasmes.

Literatūras saraksts:

1. Lasmāne Z. Sociālais darbs kā profesionālā karjera Latvijā / Mācību metodiskais līdzeklis. - Rīga: SDSPA "Attīstība", 2001.
2. Šermāne N. Sociālā darba teorētiskā bāze / Lekciju pieraksti (pierakstījusi Poiša S.), 2002.
3. Sheafor, Charles R. Horejsi, Gloria A. Horejsi. Techniques and Guidelines for Social Work. Practice. – 5-th. ed., 2000.

Sociālās pedagoģijas ideju vēsturiskā attīstība Latvijā

Sociālā pedagoģija Latvijā pieder pie tām nozarēm, kas pēdējos desmit gados strauji ienāk gan zinātnē, gan praksē.

Šī raksta mērķis ir izpētīt Latvijas sociālpedagoģiskās domas attīstības galvenās līnijas, ieraudzīt tās ietekmi uz mūsdienu sociālo pedagoģiju, kā arī izprast, kādu vietu sociālā pedagoģija ieņem zinātņu sistēmā Latvijā.

Raksts balstīts uz diplomdarbu, kas izstrādāts Dr. paed. prof. Lidijas Šīļņevas vadībā.

*Natālija Aprāne,
Rudīte Laugale,
Ilze Orupe,
Sanita Veiriņa*

Atslēgas vārdi: sociālā pedagoģija, sociālais pedagogs, socializācija, audzināšana, pedagoģiskā doma, sociālpedagoģiskā prakse

Pagājušā gadsimta deviņdesmitajos gados, atjaunojoties Latvijas neatkarībai, mūsu valstī mainījās arī sociālā politika, kas veicināja sociālā pedagoga un sociālā darbinieka profesijas rašanos. Sociālā pedagoģija Latvijā meklē savu identitāti, jo arī pasaulē ir izveidojušies dažādi viedokļi, kas ir sociālā pedagoģija. Latvijā sociālā pedagoģija ir maz pētīta joma, un tā prasa dziļu vēsturisku analīzi. Šī darba mērķis ir piedāvāt ieskatu sociālās pedagoģijas vēsturiskajā attīstībā.

Lai gūtu priekšstatu par sociālās pedagoģijas attīstību mūsu valstī, jāatbild, kur meklējami sociālās pedagoģijas teorijas un prakses pirmsākumi Latvijā. Pirms apskatām sociālās pedagoģijas vēsturi, ir svarīgi noskaidrot tās jēdziena nozīmi mūsdienu Latvijā.

Pēc LR Profesiju klasifikatora, **sociālie pedagogi** ir darbinieki, kuri veic sociālpedagoģisko darbību bērnu un jauniešu negatīvas socializācijas cēloņu un seku ierobežošanā un novērtēšanā, koordinē sociālās palīdzības, izglītības, pašvaldību iestāžu darbu jauniešu sociālās reintegrācijas mērķu sasniegšanai.

Profesijas standarta projektā ir teikts, ka sociālais pedagogs ir profesionālis, kurš ar savu darbību nodrošina nosacījumus, kas nepieciešami bērnu un jauniešu tiesību aizsardzībai un resocializācijai izvirzīto mērķu un uzdevumu īstenošanai sociālpedagoģiskajā jomā.

Sociālais pedagogs – profesionālis, kurš savas zināšanas un prasmes pielieto sociālpedagoģiskās prakses jomā, veicinot bērnu un jauniešu socializāciju. [SDSPA “Attīstība” Sociālā darba terminoloģijas vārdnīca]

Sociālā pedagoģija – integratīva zinātnes nozare, kas pēta socializācijas un sociālās funkcionēšanas procesus cilvēka – sabiedrības mijiedarbībā; atklāj sabiedrības audzinošās iespējas un to realizāciju sociālās audzināšanas praksē. [Turpat]

Sociālās pedagoģijas vēsture mūsu valstī cieši saisīta ar audzināšanas un socializācijas teorijām, kā arī pedagoģiskās domas un izglītības sistēmas attīstību. Sociālā pedagoģija mūsdienu Latvijā ir īpaša pedagoģijas zinātnes apakšnozare, tādēļ, lai izprastu sociālās pedagoģijas veidošanos, ir svarīgi apzināt pedagoģiskās domas attīstību mūsu valstī.

Par Latvijas pedagoģiskās domas attīstību ir pietiekami plaša literatūra, tāpēc šajā darbā centīsimies aplūkot tikai nozīmīgākās sociālpedagoģiskās idejas.

Īpašu un ļoti nozīmīgu vietu Latvijas vēsturē ieņem **tautas pedagoģija**. Grāmatas “Pedagoģiskā doma Latvijā” autors vēstures zinātni doktors J. Anspaks raksta: “Zemnieku dzīves praksē uzkrātās un izlolotās atziņas par audzināšanas mērķiem un līdzekļiem veidoja tautas pedagoģiju, kas mudināja iemācīt bērniem visu to, ko iepriekšējās paaudzes bija apguvušas par darbu un darba paņēmieniem, dabu, sadzīvi, ārstniecību, daiļamatniecību, agronomiju, zemes kopšanu, laika novērošanu, morāli un skaistuma radīšanu. (...) Ilgajos vācu feodāļu kundzības gadsimtos tautas pedagoģija ar saviem specifiskajiem līdzekļiem nodrošināja latviešu materiālās un garīgās kultūras vērtību uzkrāšanu un pārmantošanu, palīdzēja saglabāt un attīstīt dzimto valodu, sekmēja nacionālās kultūras un mākslas pilnveidi.” [9, 4]

“Latviskās ģimenes pedagoģiskās tradīcijas veidojušās daudzu sūru gadu simteņu gaitā, kad mūsu senču bērniem skolas vispār nebija pieejamas. Galvenā pedagoģisko tradīciju veidotāja un glabātāja tad bija zemnieku ģimene (sevišķi mātes un vecmāmiņas). Dabā un darba procesā bērniem atklājas materiālo un garīgo vērtību avoti,” - tā prof. V. Zelmenis. [19, 56]

Vēsturisko un sociālo pieredzi jaunajai paaudzei nodeva galvenokārt tautas mutvārdu daiļrade. Par to liecina **latviešu folklorā**. Tautasdziesmas, pasakas, sakāmvārdi un parunas ne tikai māca cilvēkam tādās dzīves gudrības kā darba paņēmieni, laika novērošana, zemes kopšana, ārstniecība utt., bet arī sniedz pārbaudītas audzināšanas gudrības. Sakāmvārdos slavēti vecāki, kuri bērnu audzināšanā ir balstījušies uz bērna dabas pazīšanu:

- Loki koku, kamēr jauns, māci bērnu, kamēr mazs.
- Kā bērnu māca, tā tas dara.
- Māci bērnu no mazotnes, jo lielu mācīt ir par vēlu.
- Iemācies pats, tad māci citus.
- Darbs – tikuma sargs.
- Mātes tikums – meitas likums.

Arī bērnam no laika gala doti vērtīgi padomi:

- Kas vecāku vārdus neklausa, cep kukuli pelnos.
- Mācies jaunībā, ja gudrs gribi būt vecumā.
- Pacietība ved pie mērķa.

“Praktiskie ieteikumi audzināšanā, kas balstīti uz tautas prātniecību, liecina, ka jau tolaik bija apjausta sakarība starp audzināšanas praksi un pārmaiņām audzināmo uzvedībā un raksturā, prāta spēju attīstībā un tikumiskajā izaugsmē.” uzsver prof. J.Anspaks. [9, 4]

Ievērojamais latviešu sabiedriskais darbinieks, filozofs, valodnieks un pedagogs K.Biezbārdis iesaka tautasdziesmu izmantošanu jaunatnes audzināšanā. Arī G.Merķelis lielas iespējas bērnu audzināšanai saskatīja latviešu folklorā, daiļamata prasmēs, dziedāšanas un muzicēšanas tradīcijās, neizsmeļamajos tautas gudrības apcirkņos. [8]

K.Barons Latvju dainu 1.sējuma ievadvārdos rakstīja: “Skolu senāk nebija, viņu vietu savā vīzē it teicami izpildīja tautasdziesmas. (..) Tās modināja, darbināja un attīstīja bērnu prātu, aizkustinādams viņu ziņkārību par katru lietu, kas bērnam nāca priekšā, un pasniegdamas tam iecienītā pasaciņu veidā savu izskaidrojumu.” [2]

Jauns vēsturiskais posms Latvijas pedagoģiskās domas attīstībā sākās ar pirmās **skolas dibināšanu** Latvijas teritorijā. Tas bija ilgstoša un diezgan smaga darba rezultāts. Ļoti interesanti, ka par skolas dibināšanu latviešu zemniekiem cīnījās vācu tautības teologi. Spilgts piemērs tam ir G.Manceļa un E.Glika darbība.

Georgs Mancelis (1593-1654) – vācu tautības teologs, latviešu valodnieks un literāts – ieņēmis nozīmīgu vietu Latvijas pedagoģiskās domas attīstībā. I.Klekere atzīmē, ka G.Mancelis bija viens no pirmajiem baltvācu mācītājiem, kas sāka dialogu ar latviešu lasītājiem par audzināšanas jautājumiem. G.Manceļa sprediķu galvenais uzdevums – iemācīt cilvēkam apzināties savu vietu sabiedrībā, apzināties sevi kā tās locekli. [9, 26]

Ernsts Gliks (1652-1705) – Baltijas vācu mācītājs un literāts – “atvēra vairākas skolas zemnieku bērniem, kā arī kopīgi ar savas ģimenes

mājskolotāju sagatavoja vairākus desmitus vietējo zemnieku jaunekļu par skolotājiem”, raksta A.Staris. L.Žukovs grāmatā “Pedagoģijas vēsture” uzsver, ka “E.Glikam ir nopelni arī pedagoģiskās domas attīstībā Latvijā. Viņš zināja J.Komenska pedagoģiskās atziņas un izmantoja tās savā darbā.” [20, 113]

18.gadsimta sākums Latvijā bija **apgaismības ideju un hernhūtiešu kustības** laiks. Apgaismības ideju pārstāvji (tie bija vācieši) pauda rūpes par bērnu audzināšanu un skolu dibināšanu vienkāršo ļaužu bērniem, un hernhūtisma sludinātāji izturējās pret latviešu zemniekiem kā līdzīgi pret līdzīgiem. “Var pieņemt, ka hernhūtisma kustība latviešiem bija garīgas atmodas priekšvēstnesis,” apgalvo L.Žukovs. [20, 133]

Apgaismības idejas paudēji ne tikai palīdzēja latviešu tautai garīgi atmosties, bet arī ienesa jaunas vēsmas Latvijas sociālpedagoģiskās domas attīstībā. Tautas pašcieņu, brīvību un nacionālo izaugsmi viņi cieši saistīja ar tautas izglītību.

Gothards Frīdrihs Stenders (Vecais Stenders, 1714–1796) – vācu tautības mācītājs, valodnieks un rakstnieks, kā raksta A.Staris, mācīja bērniem zinības, kas viņiem bija nepieciešamas ikdienas dzīvē, kā arī lielu uzmanību pievērša viņu tikumiskajai un estētiskajai audzināšanai. [9, 38]

Johans Gotfrīds Herders (1744–1803) – viens no nozīmīgākajiem apgaismības ideju nesējiem Latvijā. A.Japiņa savā darbā atzīmē – “J.Herderam bija skaidrs, ka cilvēka liktenis un viņa kā personības veidošanās pilnīgi atkarīga no sabiedrības. No tā izriet secinājums – personības harmoniskai attīstībai nepieciešams izmainīt sabiedriskos apstākļus.” [5, 45] L.Žukovs uzsver, ka “savā filosofijas un izglītības teorijā J.Herders ir jauna ceļa gājējs. Viņa centrālais jautājums: kas ir cilvēks? Kā viņš sevi veido, attīstās vēstures konkrētos apstākļos? Kādam viņam jābūt? Kultūru viņš saprot kā cilvēku audzināšanu par cilvēkiem. Cilvēces vēsture ir vienlaikus arī izglītības vēsture. J.Herdera filosofiskie uzskati kļuva par pamatu viņa pedagoģiskajiem uzskatiem un darbībai.” [20, 135]

Garlībs Merķelis (1769–1850) – Baltijas vācu apgaismotājs, kā raksta J.Anspaks, ticēja izglītības lielajām iespējām, jo uzskatīja to par varenāko ieroci cīņā pret dzimtbūšanu, nabadzību un tumsonību. Bērnu audzināšanu un viņu vispusīgu garīgo attīstību G.Merķelis saistīja ar visas tautas brīvību un garīgi rosīgu dzīvi, skolu un bibliotēku atvēršanu, grāmatu izdošanu un zinātnes izplatību tautā. Īpaši gribas atzīmēt, ka G.Merķelis prasīja dziļu cieņu pret bērniem un popularizēja audzināšanas visspēcību jauna cilvēka veidošanā. [9, 56]

Vilhelms Kristiāns Pantēnijs (Pantenius, 1806–1849) – izglītības ierosinātājs un pedagoģiska satura darbu autors. A.Vecgrāves rakstā par V.K.Pantēniju lasāms, ka savos 14 mācītāja darbības gados viņš nodibināja sešas tautas skolas un pats tām sagatavoja skolotājus. Savu skolu mācību programmā viņš ietvēra arī ticības mācības un dabaszinību elementus, kā arī praktiskos darbus. V.Pantēnija pedagoģiskajos uzskatos izpaudās viņa rūpes par cilvēka individuālo pašpilnveidi, rīcības atbilstību augstākajām tikumiskajām normām, personības pašcieņas un racionālas domas attīstību. [9, 68]

Minēto autoru darbība un tās sociālpedagoģiskie virzieni ir apkopoti 1.tabulā.

1.tabula

Sociālpedagoģisko ideju attīstība 16.–18.gs. Latvijā

<i>Autors</i>	<i>Autora dzīves gadi</i>	<i>Darbības sociālpedagoģiskie virzieni</i>
Georgs Mancelis	1593–1654	<ul style="list-style-type: none"> • sāka dialogu ar latviešu lasītājiem par audzināšanu • mācīja cilvēkam apzināties savu vietu sabiedrībā, apzināties sevi kā tās locekli
Gothards Frīdrihs Stenders	1714–1796	<ul style="list-style-type: none"> • mācīja bērniem ikdienā nepieciešamas zinības • lielu uzmanību pievērša bērnu tikumiskajai un estētiskajai audzināšanai
Johans Gotfrīds Herders	1744–1803	<ul style="list-style-type: none"> • pauda domu, ka cilvēka liktenis un viņa kā personības veidošanās pilnīgi atkarīga no sabiedrības • centrālais jautājums: kas ir cilvēks, kā viņš sevi veido, attīstās vēstures konkrētajos apstākļos, kādam viņam jābūt?
Garlībs Merķelis	1769–1850	<ul style="list-style-type: none"> • ticēja izglītības lielajām iespējām • bērnu audzināšanu un viņu vispusīgu garīgo attīstību saistīja ar visas tautas brīvību un garīgi rosīgu dzīvi • prasīja dziļu cieņu pret bērniem un popularizēja audzināšanas visspēcību jauna cilvēka veidošanā
Vilhelms Kristiāns Pantēnijs	1806–1849	<ul style="list-style-type: none"> • pauda rūpes par cilvēka individuālo pašpilnveidi, rīcības atbilstību augstākajām tikumiskajām normām, personības pašcieņas un racionālas domas attīstību

19.gadsimta vidū radās latviešu inteliģences kustība **jaunlatvieši**. Šīs kustības pārstāvji bija pārliecināti, ka latvieši var attīstīties tāpat kā citas tautas, viņi cīnījās pret pārvācošanu un latviešu valodas vajāšanu,

aizstāvēja latviešu pilsonības intereses. “Viņi saliedēja skolotājus kopīgam darbam tautas pašapziņas celšanā un izglītības attīstīšanā, kļuva par latviešu nacionālās pedagoģijas pamatlicējiem,” raksta J.Anspaks. [9,10]

Jaunlatviešu pedagoģiskie uzskati balstījās uz klasiskās pedagoģijas pārstāvju J.A.Komenska, J.H.Pestalocija, F.Ā.Dīstervēga, K.Ušinska atziņām.

Jānis Cimze (1814–1881) – latviešu pedagogs, popularizēja Pestalocija un Dīstervēga humānos, demokrātiskos pedagoģiskos uzskatus. “J.Cimze bija pārliecināts, ka bērnu izglītībā liela nozīme ir skolotāja personībai, tieši tāpēc skolotājam ir jābūt par paraugu skolēniem un jāizglītojas visu mūžu,” apgalvo L.Žukovs. [20, 234]

Ernests Dinsbergs (1816–1902) – skolotājs, dzejnieks, mācību grāmatu veidotājs. L.Žukovs raksta, ka par audzināšanas mērķi E.Dinsbergs uzskatīja dievticīgu, patstāvīgi domāt un spriest spējīgu cilvēku, kas apzinās savas dzīves mērķus un prot tos sasniegt. [20, 227] M.Apīnis, rakstot par E.Dinsbergu, īpaši uzsver, ka “daudz uzmanības viņš pievērsa (...) skolotāja un skolēna, vecāku un skolas attieksmēm”. [9,81]

Krišjānis Valdemārs (1825–1891) – sabiedriskais darbinieks, latviešu nacionālās literatūras un publicistikas veidotājs, viens no jaunlatviešu kustības vadītājiem. K.Valdemārs, kā raksta A.Karule, nonāca līdz atziņai, ka ar izglītības izplatīšanu zemnieku vidū neko daudz vēl nevar panākt un galvenā loma tautas labklājības attīstīšanā ir sociālajiem un ekonomiskajiem faktoriem. Viņš uzrakstīja grāmatu “300 stāsti, smieklus stāstiņi etc.”, kurā risinātas pedagoģiskas un sociālas problēmas. [9, 91]

Juris Neikens (1826–1868) – rakstnieks, skolotājs un mācītājs “par audzināšanas un izglītošanas pamatu uzskatīja ģimeni, vecākus, kam arī bērna skolas gaitu laikā aktīvi līdzi jādarbojas”. J.Neikens izvirzīja domu, ka mācīšanās un audzināšanās nepieciešams ievērot bērna individuālās rakstura īpatnības, temperamentu un intereses... Nozīmīgs bija viņa apgalvojums, ka skolas bērns kļūst tāds, kā viņu vērtē skolotājs, – par nelieti saukts bērns kļūst nelietīgs, bet sūdzmanis, ja tas saņem atbalstu no skolotāja, arī dzīvē būs liekulis un divkosis. Viens no J.Neikena populārākajiem daiļdarbiem ir stāsts “Bāris”, kurā viņš mākslinieciskā formā risina jautājumu par dievbijīgas audzināšanas trūkuma, lutināšanas un sliktu draugu ietekmi uz cilvēka personības veidošanos, atzīmē M.Apīnis. [9, 106]

Atis Kronvalds (1837–1875) – publicists, valodnieks, sabiedriskais darbinieks un latviešu nacionālās pedagoģijas pamatlicējs – “pauca atziņu par intelektuālās, tikumiskās, estētiskās un fiziskās audzināšanas kopsakaru, izvirzīja prasību audzināt fiziski un garīgi harmonisku cilvēku.

A.Kronvalds uzsvēra bērna pašizzināšanas nepieciešamību, akcentēja parauga un ieražu nozīmi audzināšanā. Viņš aicināja skolotājus sadarboties ar ģimeni, dažos rakstos deva konkrētus norādījumus vecākiem un skolotājiem, kā strādāt ar bērniem,” raksta A.Studente. [9, 130] L.Žukovs uzsver: “A.Kronvalds zināja J.Pestalocija un Ā.Dīstervēga pedagoģiskās idejas un izstrādāja savu pieeju latviešu tautskolas pedagoģiskajam procesam.” [20, 230]

Ansis Lerhis–Puškaitis (1859–1903) – latviešu tautas pasaku un teiku pirmais vācējs un sistematizētājs, pedagogs un rakstnieks. Rakstot par viņu, A.Vecgrāve atzīmē, ka A.Lerhis–Puškaitis tiek dēvēts par latviešu pasaku tēvu un savos stāstos viņš attēlojis skolēnu un skolotāja attiecības, izvirzīdams skolotāja iejūtību un labvēlību par pedagoģisku principu. Tajos viņš pauda atziņu, ka galvenie skolēna audzināšanas līdzekļi ir uzslava, pamudinājums, piedošana, nevis sods. A.Lerhis–Puškaitis uzskatīja, ka viens no svarīgākajiem pedagoga uzdevumiem ir iedziļināties pusaudža psiholoģijā un dabiskā veidā sekmēt viņa pašpilnveidošanās tieksmes. [9, 162]

Krišjānis Barons (1835–1923) – latviešu folkloras vācējs un kārtotājs. K.Barons uzskatīja, ka audzināšana jāšak no mazotnes, bērni jāradina pārvarēt grūtības. Par dzīves mērķiem jācinās. Tas prasa noteiktu personības īpašību izveidi, zināšanu, darba prasmju un iemaņu apgūšanu un attieksmju veidošanu. Viņš bija pārliecināts, ka īsta audzināšana ir iespējama tikai skolotāju un skolēnu savstarpējas labvēlības, humānu apstākļu gaisotnē. [9, 168]

Apskatīto autoru darbības sociālpedagoģiskie virzieni apkopoti 2.tabulā.

2.tabula

Sociālpedagoģisko ideju attīstība 19.gs. Latvijā

<i>Autors</i>	<i>Autora dzīves gadi</i>	<i>Darbības sociālpedagoģiskie virzieni</i>
Jānis Cimze	1814–1881	<ul style="list-style-type: none"> • pauda pārliecību, ka bērnu izglītībā liela nozīme ir skolotāja personībai
Ernests Dinsbergs	1816–1902	<ul style="list-style-type: none"> • par audzināšanas mērķi uzskatīja dievticīgu, patstāvīgi domāt un spriest spējīgu cilvēku, kas apzinās dzīves mērķus un prot tos sasniegt • daudz uzmanības pievērsa skolotāja un skolēna, vecāku un skolas attieksmēm

Krišjānis Valdemārs	1825–1891	<ul style="list-style-type: none"> • nonāca līdz atziņai, ka tautas labklājības attīstīšanā svarīga loma ir ne tik daudz izglītībai, cik sociālajiem un ekonomiskajiem faktoriem • uzrakstīja grāmatu, kurā risinātas pedagoģiskas un sociālas problēmas
Juris Neikens	1826–1868	<ul style="list-style-type: none"> • par audzināšanas un izglītošanas pamatu uzskatīja ģimeni • izvirzīja domu, ka mācīšanās un audzināšanā nepieciešams ievērot bērna individuālās rakstura īpatnības, temperamentu un intereses • apgalvoja, ka skolas bērns kļūst tāds, kā viņu vērtē skolotājs • risināja jautājumu par dievbijīgas audzināšanas trūkuma, lutināšanas un sliktu draugu ietekmi uz cilvēka personības veidošanos
Atis Kronvalds	1837–1875	<ul style="list-style-type: none"> • pauda atziņu par intelektuālās, tikumiskās, estētiskās un fiziskās audzināšanas kopsakaru • uzsvēra bērna pašizziņāšanas nepieciešamību • akcentēja parauga un ieražu nozīmi audzināšanā • aicināja skolotājus sadarboties ar ģimeni
Ansis Lerhīš– Puškaitis	1859–1903	<ul style="list-style-type: none"> • pievērsa lielu uzmanību skolēnu un skolotāja attiecībām • pauda atziņu, ka galvenie skolēna audzināšanas līdzekļi ir uzslava, pamudinājums, piedošana, nevis sods • uzskatīja, ka viens no svarīgākajiem pedagoga uzdevumiem ir iedziļināties pusaudža psiholoģijā un dabiski sekmēt viņa pašpilnveidošanās tieksmes
Krišjānis Barons	1835–1923	<ul style="list-style-type: none"> • uzskatīja, ka audzināšana jāsāk no mazotnes • uzsvēra, ka bērni jāradina pārvarēt grūtības • pauda atziņas par personības īpašību izveidi, zināšanu, darba prasmju un iemaņu apgūšanu un attieksmju veidošanu

19.gadsimta beigās radās un izvērsa savu darbību kustība **“Jaunā strāva”** (J.Asaris, E.Veidenbaums, P.Dauge, K.Kasparsons, Rainis u.c.), kas ne vien izplatīja sociāldemokrātiskās idejas, bet arī pauda svarīgas

pedagoģiskas atziņas par izglītības nozīmi cilvēka personības veidošanā, izziņas aktivizēšanu mācībās, bērnu radošo spēju attīstību, mācību saistību ar praktisko dzīvi. Īpašu uzmanību jaunstrāvnieki pievērsa estētiskām vērtībām, darba cilvēkam un darba lomai personības veidošanā.

J.Asara vadībā izstrādātā brošūrā ar nosaukumu "Mūsu tautskola" ir teikts, ka audzēkņi jāgatavo dzīvei, jāaudzina cilvēki, kas labi izprot parādības sabiedrībā un cīnās par tautas interesēm.

19.gadsimtā, kad Latvijā valdīja revolucionārs gars, sociālpedagoģiskās atziņas, mūsaprāt, izpaudās kā vēlme un mērķis izaudzināt savas dzimtas un tautas patriotus, kuri ir spējīgi ne tikai aizstāvēt tautas intereses, bet arī ir izglītoti cilvēki ar augstu pašapziņu.

1918.gadā proklamēja Latvijas Republiku. Neatkarīgas valsts izveidošana radīja iespēju īstenot tādu izglītības politiku, kas atbilstu latviešu tautas un citu Latvijā dzīvojošo tautu interesēm.

"Tautas likteņus lielā mērā nosaka tās intelektuālais, tikumiskais potenciāls un jaunās paaudzes izglītība. Jau Latvijas Republikas rītausmā tautas izglītībai tika ierādīta primāra vieta. (..) Latvijas pedagogi pētīja vēsturisko pieredzi pašu mājās, smēlās ierosmi pedagoģiskajām idejām ārzemēs, galvenokārt Vācijā un Krievijā," raksta L.Žukovs. [20, 263]

Par pedagoģiskās domas attīstību Latvijas neatkarības laikā ir plaša literatūra, tāpēc šajā rakstā īsumā pieminēsim tikai ievērojamāko pedagoģu darbību un viņu sociālpedagoģiskās atziņas.

Jānis Pliekšāns (Rainis, 1865–1929) – izcils latviešu dzejnieks. Rainis pievērsies personības jautājumiem, viņš izsaka pārliecību, ka personības attīstība ir atkarīga gan no iedzimtības, gan no dzīves apstākļiem un audzināšanas. Dzejnieks personības attīstību saista ar sabiedrības sociālo progresu. Mūsdienu apstākļos tā ir socializācijas problēma. Rainis apgalvoja, ka skolai ne vien jāiemāca bērniem lasīt, rakstīt utt., bet arī jāizaudzina viņi par godīgiem, tikumīgiem cilvēkiem, jāiedveš viņiem mīlestība uz visu labu, krietnu, daiļu un riebums pret ļaunu. Raini vienmēr saistīja cilvēka un sabiedrības attiecības. [21, 192]

Kārlis Dēķens (1866–1942) – pedagoģs un izglītības darbinieks. L.Žukovs uzsver – K.Dēķens bija pārliecināts: "Lai mācību un audzināšanas uzdevumus varētu sekmīgi risināt, ir nepieciešami kā pedagoģiskie, tā arī sociālie nosacījumi." [20, 269] K.Dēķens darbā "Rokasgrāmata pedagoģijā" norāda, ka pedagoģijas zinātnes priekšmets ir audzināšana, kuras galvenā funkcija ir sabiedrības uzkrātās pieredzes nodošana no paaudzes uz paaudzi. Viņš uzsver, ka cilvēka audzināšana prasa pārskatu par visu cilvēces dzīvi un darbiem, tāpēc pedagoģijas

zinātnei ir jābūt saistītai ar citām zinātnēm (filosofiju, psiholoģiju, bioloģiju, antropoloģiju, psihofiziku, loģiku, socioloģiju utt.). [4]

Aleksandrs Dauge (1868–1937) – skolotājs, literāts, sabiedriskais darbinieks, spilgtākais mākslas un jaunrades pedagoģijas pārstāvis Latvijā. Darbā “Sociālais motīvs audzināšanā” A.Dauge raksta: “To pedagoģijas nozari, kas teorētiski noskaidro un praktiski izmanto sociālajās kopās slēptos audzināšanas enerģijas veidus un kas cenšas cilvēkus audzināt auglīgai sociālai dzīvei, sauc par **sociālpedagoģiju**.” [3, 401] Pēc A.Dauges domām, pedagoģiskā zinātne saskaras ar socioloģiju un veido pedagoģijas nozari, ko sauc par sociālpedagoģiju. Vissvarīgākais, ko socioloģija pedagoģijā sniedz, ir tas, ka tā audzināšanu māca uztvert kā īpatnēju sociālo funkciju un sociālo uzdevumu un liek redzēt tautu un tās jaunatni, audzēkņus, kā arī pašus audzinātājus plašu un visai sarežģītu sociālu sistēmu sakaros. [3, 19]

A.Dauge uzsver, ka pedagoģijas zinātne atklāj audzināšanas likumsakarības un nepretendē uz to, ka tā ir spējīga dot audzināšanai absolūti drošas, katrā gadījumā lietojamas normas. L.Žukovs, rakstot par A.Daugi, atzīmē viņa uzskatu par skolēnu kā personību, kā arī pārliecību, ka katram cilvēkam sabiedrībā ir konkrēta loma, caur kuru realizējas cilvēka iekšējā pasaule – uzskati, vērtības, attieksmes. [20, 264] “A.Dauge bija pārliecināts, ka katras audzināšanas un mācību galamērķim jābūt pirmām kārtām nevis izskolot labu profesionāli, bet izaudzēt pilnīgu cilvēku. (...) Viņš aizrāda, ka, audzinot un mācot, nevajag audzēkņiem dot visu gatavu rokā. Skolotāja uzdevums ir pieradināt un iemācīt skolēnus patstāvīgi meklēt un atrast vajadzīgo.” [21, 197]

Eduards Pētersons (1882–1958). “Savos pedagoģiskajos uzskatos E.Pētersons balstījās uz psiholoģijas atziņām. Viņš uzsvēra, ja skola grib sasniegt pedagoģiskus rezultātus, nepieciešams nodrošināt labvēlīgus psiholoģiskus apstākļus un labi pazīt skolēnu spējas. E.Pētersons uzskatīja, ka mācībām jākalpo audzināšanai. Individuālo audzināšanu viņš saistīja ar sociālo, ar kalpošanu savai tautai. Mācību un audzināšanas teoriju viņš saprata kā apkārtnes dzīves prasību teoriju. Tās pamatā ir cilvēks, kas arī veido savu apkārtni. Tā sākas ar dzimto māju, ģimeni, kaimiņiem, pagastu, skolu.” [21, 202]

Jūlijs Aleksandrs Students (1898–1964). “J.A.Students audzināšanu saistīja ar filosofiju, ekonomiku, politiku, reliģiju un mākslu. Viņa pedagoģijā noteicošā ir “personības garīgā pasaule” un tās veidošanās pedagoģiskajā procesā. Audzināšanu J.A.Students redzēja kopsakarā ar izglītību, kur katrai ir savs mērķis. “Izglītības mērķis ir zināšanām apveltīts cilvēks”, tai ir ārējs raksturs, bet “audzināšanas mērķis ir absolūts”, kas

tiecas pacelt cilvēka iekšējo kultūru un padziļināt garīgo dzīvi,” uzsver L.Žukovs. [20, 267] Lasot J.A.Studenta darbu “Vispārīgā pedagoģija”, top skaidrs, ka svarīgu nozīmi audzināšanā tās autors piešķir ģimenei, attiecībām tajā, tradīcijām. Pedagoģijas zinātnes sakari ar socioloģiju, pēc J.A.Studenta atzinuma, ir visai dziļi un plaši. Tie veicinājuši nozīmīgas vispārīgas pedagoģijas nozares – **sociālpedagoģijas izveidošanos**, kas ietver elementus no visām gara zinātnēm. [16]

3.tabula

Sociālpedagoģisko ideju attīstība 19.–20.gs. Latvijā

Autors	Autora dzīves gadi	Darbības sociālpedagoģiskie virzieni
Jānis Pliekšāns (Rainis)	1865–1929	<ul style="list-style-type: none"> • pievērsies personības jautājumiem • personības attīstību saistīja ar sabiedrības sociālo progresu • apgalvoja, ka skolai jāizaudzina bērni par godīgiem, tikumīgiem cilvēkiem, jāiedveš viņiem mīlestība uz visu labu, krietnu, daiļu un riebums pret ļaunu • saistīja cilvēka un sabiedrības attiecības
Kārlis Dēķens	1866–1942	<ul style="list-style-type: none"> • bija pārliecināts, ka, lai mācību un audzināšanas uzdevumus varētu sekmīgi risināt, nepieciešami gan pedagoģiskie, gan sociālie nosacījumi • norāda, ka pedagoģijas zinātnes priekšmets ir audzināšana, kuras galvenā funkcija ir sabiedrības uzkrātās pieredzes nodošana no paaudzes paaudzē • uzsver, ka pedagoģijas zinātnei jābūt saistītai ar citām zinātnēm
Aleksandrs Dauge	1868–1937	<ul style="list-style-type: none"> • uzskatīja, ka pedagoģiskā zinātne saskaras ar socioloģiju un veido pedagoģijas nozari, ko sauc par sociālpedagoģiju • uzsvēra, ka socioloģija audzināšanu māca uztvert kā īpatnēju sociālo funkciju un sociālo uzdevumu • pauda uzskatu par skolēnu kā personību • pauda pārliecību, ka katram cilvēkam sabiedrībā ir konkrēta loma • uzskatīja, ka skolotāja uzdevums ir pieradināt un iemācīt skolēnus patstāvīgi meklēt un atrast vajadzīgo

Eduards Pētersons	1882–1958	<ul style="list-style-type: none"> • uzsvēra – ja skola grib sasniegt pedagoģiskus rezultātus, nepieciešams nodrošināt labvēlīgus psiholoģiskus apstākļus un labi pazīt skolēnu spējas • uzskatīja, ka mācībām jākalpo audzināšanai • individuālo audzināšanu saistīja ar sociālo • mācību un audzināšanas teoriju saprata kā apkārtnes dzīves prasību teoriju
Jūlijs Aleksandrs Students	1898–1964	<ul style="list-style-type: none"> • audzināšanu saistīja ar filosofiju, ekonomiku, politiku, reliģiju un mākslu • svarīgu nozīmi audzināšanā piešķīra ģimenei • atzina vispārīgas pedagoģijas nozares – sociālpedagoģijas izveidošanos

Nākamais vēsturiskais posms Latvijai bija ļoti smags, jo valsts pārdzīvoja neatkarības zaudēšanu un Otrā pasaules kara traģēdiju.

“Piecu gadu laikā, mainoties trim politiskām iekārtām, latvieti mēģināja “veidot” un “pārveidot” katra svešā vara pēc saviem cilvēka “derīguma” kritērijiem. Īpaši tās skāra skolu, jo tajā visspilgtāk katra politiskā iekārta mēģināja risināt savu audzināšanas koncepciju, atbrīvojoties no vecajā iekārtā strādājošajiem. (..) Idejiski politiskā audzināšana bija viens no svarīgākajiem skolas uzdevumiem,” uzsvēra L.Žukovs. [20, 282]

Pedagoģijas, sociālās, psiholoģijas un citas zinātnes attīstību negatīvi ietekmēja informācijas vakuums, atsvešinātība no nacionālās domas un pasaules zinātnes sasniegumiem. Padomju Latvijā galvenās autoritātes pedagoģijā bija izcilie pedagogi A.Makarenko, V.Suhomļinskis, Š.Amonašvili, M.Skatkins, I.Lerners u.c.

Antons Makarenko (1888–1939) – pedagogs praktiķis un teorētiķis devis daudz jaunu un oriģinālu atzinumu par audzināšanu ģimenē. Par galveno noteikumu ģimenes audzināšanā viņš uzskatīja to, lai būtu pilnīga ģimene, stiprs kolektīvs, kur tēvs un māte dzīvo satiecīgi, kur valda mīlestība un savstarpēja cieņa. A.Makarenko organizēja un vadīja mazgadīgo likumpārkāpēju kolonijas. [6] L.Žukovs atzīmē A.Makarenko galvenās atziņas: prasību izvirzīšana skolēnam pamatojas uz cieņu pret viņu kā personību; saimnieka psiholoģijas ieaudzināšana; jāveido sapratne starp bērnu un vecākiem ģimenē; no mācību darba kvalitātes ir atkarīga skolēnu disciplīna; audzināšana ir skolēnu dzīves organizēšana. [20, 287]

Vasilis Suhomļinskis (1918–1970) – ievērojams padomju pedagogs. Viņa svarīgākās atziņas ir par skolēna personības humānu un vispusīgu attīstību, skolēna domāšanas attīstību. “V.Suhomļinskis centās ieaudzināt skolēnos cieņu pret vecākiem cilvēkiem, īpaši pret māti, vēlmi darīt prieku,” raksta L.Žukovs. [20, 288] Pats V.Suhomļinskis rakstījis, ka galvenais viņa dzīvē ir mīlestība pret bērniem. Viņš apgalvoja, ka audzināšana pirmām kārtām ir pastāvīgi garīgie sakari starp skolotāju un bērnu, kā arī bija pārliecināts par pasaku un fantāzijas izmantošanu bērnu audzināšanā. Viņš centās nepieļaut, ka bērni bezrūpīgi bauda dzīves labumus, jo, “izzinot pasauli un pašiem sevi, bērniem pamazām jāiepazīst arī atbildība par materiālām un garīgām vērtībām, ko radījušas vecākās paaudzes”. [17]

Šalva Amonašvili (1931). “Vadošais motīvs viņa pedagoģiskajā darbā: bērnu mīlestība; iejūtīga attieksme pret bērna maigo dvēseli, ko tik viegli var ievainot ar nepārdomātu vārdu vai rīcību. Viņš uzskatīja, ka bērnu var iepazīt un sekmēt viņa personības attīstību tikai saistījumā ar bērna konkrēto dzīvi,” atzīmē L.Žukovs. [20, 289] Š.Amonašvili audzināšanas teorijas pamatā ir humānisma un personības īpatnības ievērošanas princips. “Audzināšana ir apslēpts process. Īsta audzināšana pamatojas uz garīgu kopību un var notikt tikai tad, ja audzinātājs spēj bērnam izveidot labvēlīgu attieksmi pret sevi, pret saviem norādījumiem un savu paraugu. Tātad audzināsim savus bērnus ne tik daudz ar vārdiem, labvēlīgām pamācībām un dāvanām, cik ar atdarināšanas cienīgu paraugu!” [1, 182]

Lasot Dr. paed. I.Ķesteres darbus, var secināt, ka sociālās pedagoģijas jēdziens Latvijā parādās 20.gadsimta 20.-30.gados, taču kopš 30.gadu vidus tas pedagoģiskajā literatūrā gandrīz vairs netiek lietots, dodot vietu tādiem jēdzieniem kā “sabiedriskā audzināšana” vai “sociālā audzināšana”. Lai gan pasaules pedagoģiskajā domā 20.–30.gados ir iezīmējušies vairāki virzieni sociālās pedagoģijas izpratnē (sociālā palīdzība, ārpuskolas darbs ar jaunatni, vienlīdzīgas iespējas izglītoties), Latvijā sociālo pedagoģiju aplūko gandrīz tikai kā indivīda un sabiedrības attiecības. [7, 103]

Padomju Latvijā atbildība par bērnu sociālo audzināšanu gūlās uz skolu un tās pedagogiem. Skolas uzdevums bija ne tikai izglītēt bērnus, bet arī audzināt tos. Par spīti autoritāras pedagoģijas politikai valstī vairāki Latvijas pedagogi (**Vladimirs Ūsiņš, Ārija Milta** u.c.) uzskatīja, ka pedagoģiskā darba centrā ir jābūt bērnam, nevis kādai pedagoģiskai iedomai. Viņu uzmanība bija pievērsta sociālajai audzināšanai un sociālajai izglītošanai, kas ir mūsdienu sociālpedagoģiskās prakses pamatzdevumi.

Ā.Milta uzskatīja, ka bērna personības veidošanā liela nozīme ir klases audzinātājam, jo viņam ir vislielākās iespējas iepazīt bērna individualitāti un sekot tās attīstībai ("Klases audzinātājs", televīzijas pārraižu cikls "Jums, klašu audzinātāji!"). [11]

Vilmāra Viņņa zinātniskās darbības rezultātā Latvijā tika izstrādāta un ieviesta dinamiska skolēnu profesionālās orientācijas un arodizvēles sistēma. [11]

Nozīmīgi ir **Ārijas Karpovas** publicētie darbi par bērnu, pusaudžu un jauniešu attīstības īpatnībām, individuālo attīstības stilu, kā arī dzimumaudzināšanas problēmām ģimenē. [11]

Īpaši gribas atzīmēt **Ainas Vilciņas** un **Ilmāra Gaiša** pētījumus par ģimenes un sabiedrības sadarbību. [11]

Samērā plaši ir pētījumi darbmācībā un darbaudzināšanā (**Leonards Žukovs, Anna Kopeloviča** u.c.). [11]

Ausma Špona pievērsusies bērnu un skolēnu ārpusklases un ārpusskolas audzināšanai un pētījusi skolēnu audzināšanu pionieru organizācijā. [11]

Jāpiemin arī **Voldemāra Zelmeņa, Aelitas Studentes, Dainas Dzinteres** un **Ludmilas Timoščenko** ieguldījums ģimenes pedagoģijas izpētē. A.Studente pētījusi problēmas, kas saistītas ar skolēnu sagatavošanu ģimenes dzīvei, 70. un 80.gados vadījusi ģimenes pedagoģisko problēmgrupu. D.Dzintere pētījusi dažas ģimenes audzināšanas problēmas – "Individuālais darbs ar nelabvēlīgajām ģimenēm un to bērniem" (1988). L.Timoščenko pievērsusies meiteņu audzināšanas problēmām ģimenē, grūtas bērnības pedagoģijas jautājumiem, analizējusi skolas, sabiedrības un vecāku lomu meiteņu audzināšanā, centusies palīdzēt meitenēm tikt skaidrībā par sarežģītām tikumības problēmām, jauniešu un vecāku attiecībām, devusi padomus par meiteņu veselību, pašaudzināšanu, etiķeti u.c. [11]

Jauns un ļoti svarīgs laiks Latvijas sociālās pedagoģijas attīstībā sākās pagājušā gadsimta 90.gados. Sociālās pedagoģijas atjaunošanu Latvijā pirmā sāka privātā augstskola "Attīstība", piedāvājot profesionālo sociālā pedagoga studiju programmu. Tomēr vēl bija daudz neskaidrību par sociālās pedagoģijas statusu Latvijā.

1996.gadā augstskolas "Attīstība" rektore Lidija Šilņeva intervijā avīzei "Izglītība un Kultūra" teikusi: "Runājot par sociālo pedagoģiju, ir jāapzinās, ka tas ir nopietns zinātnisks jautājums, kas prasa jēdzienisku un institucionālu skaidrojumu. Otrkārt, tas prasa dziļu vēsturisku analīzi. (..) Galvenais – mums ir jādiskutē, ko mēs saprotam ar sociālo pedagoģiju, kādu mēs to gribam redzēt tieši Latvijā." [18, 10]

Kopsavilkums

Lasot teorētiskus rakstus par sociālās pedagoģijas attīstību Latvijā līdz 1996.gadam, var saskatīt Latvijas sociālpedagoģiskās domas attīstības galvenās līnijas, ieraudzīt tās ietekmi uz mūsdienu sociālo pedagoģiju, kā arī izprast, kādu vietu sociālā pedagoģija ieņem zinātņu sistēmā Latvijā. Uzskatāmības labad piedāvājam tabulu, ko varētu nosaukt "Latvijas sociālpedagoģiskās idejas attīstības ceļš".

Tautas pedagoģija, lai iemācītu bērniem visu, ko iepriekšējās paaudzes apguvušas (vēsturiskās un sociālās pieredzes nodošana jaunajai paaudzei).

Skolu dibināšanas laiks. Latvijā valda pārlicība, ka tautas pašcieņa, brīvība un nacionāla izaugsme cieši saistīta ar tautas izglītību. Tika aktualizēts jautājums par izglītības nozīmi personības veidošanā.

Izglītības attīstības laiks. Latvijas pedagoģu vidū valda uzskats, ka jāaudzina cilvēki, kas labi izprot norises sabiedrībā un cīnās par tautas interesēm (saite starp indivīdu un sabiedrību). Izvirzīti jautājumi par personības veidošanu.

Pedagoģijas zinātnes attīstības laiks. Tiek pētīta pedagoģijas saistība ar citām zinātnēm. Pedagoģija saskaras ar socioloģiju, un veidojas vispārīgas pedagoģijas nozare – sociālpedagoģija.

Jēdziens sociālpedagoģija tiek nomainīts pret sociālo audzināšanu un sabiedrisko audzināšanu.

Sociālās pedagoģijas atjaunošanas laiks. Sociālā pedagoga studiju programmas izveidošana. Sociālā pedagoģija tika apstiprināta kā pedagoģijas zinātnes apakšnozare.

Literatūras saraksts:

1. Amonašvili Š. Kā klājas, bērni? – Rīga: Zvaigzne, 1988.
2. Barons K. Latvju dainas K.Barona kopojumā. I sējums. – Rīga, 1922.
3. Dauge A. Sociālais motīvs audzināšanā // Izglītības Ministrijas Mēnešraksts. – 1932.
4. Dēķens K. Rokas grāmata pedagogijā. – Rīga: Kultūras Balss, 1919.
5. Japiņa A. Sociālais pedagogs kā profesija Rīgas pilsētas izglītības iestādēs / Diplomdarbs. – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2001.
6. Konstantinovs M., Medinskis J., Šabajeva. Pedagoģijas vēsture. – Rīga: Zvaigzne, 1968.
7. Ņestere I. Sociālās pedagoģijas jēdziens Latvijas pirmās brīvvalsts laikā. // Skolotājs. – Rīga, 2001. – Nr. 5.
8. Merķelis G. Izlase. – Rīga, 1969.
9. Pedagoģiskā doma Latvijā līdz 1890.gadam. – Rīga, 1991.
10. Pedagoģiskā doma Latvijā no 1890.gada līdz 1940.gadam. – Rīga, 1994.
11. Pedagoģiskā doma Latvijā no 1940. gada līdz mūsu dienām. – Rīga, 1998.
12. Sociālā darba terminoloģijas vārdnīca. – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2000.
13. Sociālie pedagogi // Latvijas profesiju klasifikators.
14. Sociālais pedagogs // Profesijas standarta projekts.
15. Staris A., Ūsiņš V. Izglītības un pedagoģijas zinātnes attīstība Latvijā pirmās brīvvalsts laikā. – Rīga: Zinātne, 2000.
16. Students J. Vispārīgā pedagoģija. – Rīga: RaKa, 1998.
17. Suhomļinskis V. Sirdi atodu bērniem. – Rīga: Zvaigzne, 1974.
18. Šiļņeva L. Sociālās pedagoģijas jautājums nevar būt pedagoģija un psiholoģija // Izglītība un Kultūra. – Rīga: 1996.
19. Zelmenis V. Pedagoģijas pamati. – Rīga: RaKa, 2000.
20. Žukovs L. Pedagoģijas vēsture. Pamatkurss. – Rīga: RaKa, 1999.
21. Žukovs L., Kopeloviča A. Skolotāju izglītība un pedagoģiskā doma Latvijā. – Rīga: RaKa, 1997.
22. Амонашвили Ш.А. Личностно – гуманная основа педагогического процесса. – Минск: Университетское, 1990.

Sadarbības un mijiedarbības ietekme uz sociālā pedagoga darbību

Raksta mērķis ir skatīt pamatnosacījumus sekmīgai institūciju un profesionāļu sadarbībai un mijiedarbībai, kā rezultātā sociālā pedagoga darbība kļūst mērķtiecīgāka un kvalitatīvāka. Praksē bieži vien neanalizē sadarbību un mijiedarbību, to norisī un ietekmi uz sociālpedagoģiskās darbības rezultātu.

Aina Vilciņa

Atslēgas vārdi:
starpinstitucionālā sadarbība,
sadarbība starpprofesionāļu
komandā, kopdarbības
alianse, mijiedarbība, sociālā
mijiedarbība

Ievads

Praksē bieži lietotie jēdzieni “sadarbība” un “mijiedarbība” prasa dziļāku izpratni, ja sociālais pedagogs vēlas ietekmēt savas darbības kvalitāti. Sadarbība un mijiedarbība ir procesi, kurus tikai nosacīti var aplūkot atsevišķi, jo tie ietver viens otru, pāriet viens otrā. Lai varētu apskatīt detalizētāk, skatīšu šos procesus atdalīti, dodot to definīcijas, parādot savstarpējās sakarības, izmantojot sociālā pedagoga prakses piemērus.

Sadarbība kā mijiedarbības veids

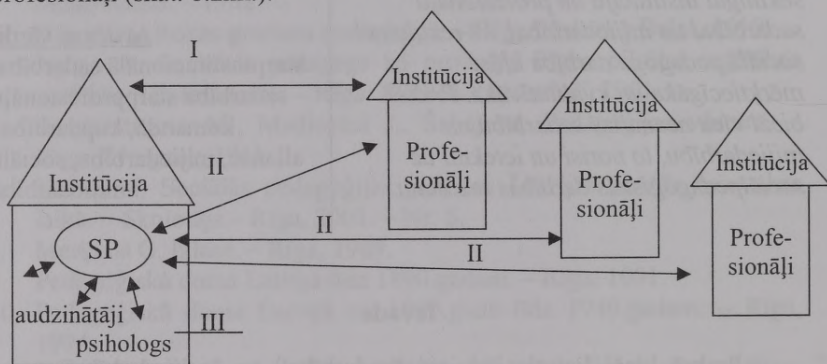
Vispirms apskatīsim, kā sadarbību definē pedagoģijā un psiholoģijā. Dr. paed. Ausma Špona raksta, ka “sadarbība ir divu vai vairāku cilvēku darbs uz kopīgu mērķi, saskaņotiem mērķa sasniegšanas līdzekļiem”. [7, 108] Varam secināt, ka tā ir darbība, kas virzīta uz kopīga mērķa sasniegšanu. Psihologs Viesturs Reņģe atzīst, ka “sadarbība jeb kooperācija ir izturēšanās stils, kam raksturīga savstarpēja uzticēšanās un atklātība. Abas sadarbībā iesaistītās puses kopējiem spēkiem mēģina atrast tādu risinājumu, kurš pilnībā apmierinātu abu pušu intereses. Bieži vien tas prasa jaunu, radošu pieeju esošajai problēmai.” [5, 88] Tātad sadarbība ir jāskata arī kā izturēšanās stils. S.Andersens raksta: “Pētot sadarbību kā mijiedarbības veidu, jāsecina, ka to raksturo kopīgs mērķis, darba dalīšana, saskaņa ar apkārtējo vidi.” [1, 128] Nozīmīgākā atziņa šajā definīcijā ir tā, ka sadarbība ir jāskata kā mijiedarbības veids.

Sociālā pedagoga sadarbību var aplūkot vairākos līmeņos:

I. starpinstitucionālajā;

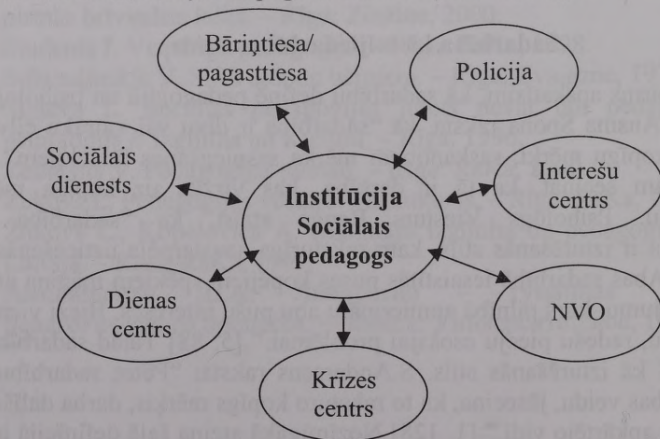
II. starpprofesionāļu komandas, ko veido dažādu institūciju profesionāļi;

III. starpprofesionāļu komandas, ko veido vienas institūcijas dažādi profesionāļi (skat. 1.zīm.).



1.zīmējums. Sociālā pedagoga sadarbības līmenis

Starpinstitucionālā sadarbība ir divu vai vairāku institūciju kopīga, saskaņota darbība, kas virzīta uz noteiktu mērķu sasniegšanu sociālo problēmu risināšanā. Visbiežāk sociālie pedagogi sadarbojas ar policiju, sociālo dienestu, bāriņtiesu/pagasttiesu u.c. (skat. 2.zīm.).



2.zīmējums. Starpinstitucionālā sadarbība

Veiksmīgas starpinstitucionālās sadarbības priekšnosacījumi ir:

- noteikti sadarbības mērķi un katras institūcijas uzdevumi;
- vienošanās par sadarbības veidiem, norisi;
- nodrošināta vadība.

Institūciju sadarbība ietver divus līmeņus: starpinstitucionālo sadarbību un sadarbību starpprofesionāļu komandā. Starpinstitucionālā sadarbība ir ilglaicīga.

Apskatot sociālā pedagoga lomu starpinstitucionālajā sadarbībā, ir iespējami vairāki varianti. Pirmais – institūcija, kurā strādā sociālais pedagogs, ir vadošā. Piemēram, sociālais pedagogs strādā bērnunamā/patversmē. Sadarbības mērķis ar dažādām iesaistītām institūcijām ir nodrošināt bērniem augšanu ģimeniskā vidē. Sadarbībā ar sociālo dienestu tiks veidota bioloģiskās ģimenes atveseļošanas programma. Ar bāriņtiesu/pagasttiesu tiks meklētas iespējas bērna nodošanai audžuģimenē vai aizbildnībā uz ģimenes atveseļošanas laiku.

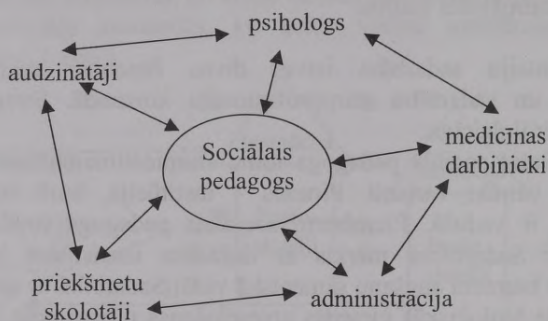
Otrais variants – institūcija, kurā strādā sociālais pedagogs, tiek iesaistīta kopīgā sadarbībā, piemēram, bāriņtiesa/pagasttiesa vai sociālā dienesta atbalsta centrs darbam ar ģimenēm regulāri informē mācību iestādes sociālo pedagogu par gadījumiem, kas skar mācību iestādes audzēkņus, un apspriež, kādai vajadzētu būt sociālā pedagoga turpmākajai darbībai.

Sadarbības otrais līmenis ir dažādās institūcijās strādājošo profesionāļu kopīgs komandas darbs, ko var vadīt gan sociālais pedagogs, gan sociālais darbinieks, gan cits profesionālis. To noteiks konkrētais gadījums. Piemēram, bērnu likumpārkāpuma gadījumā policija sadarbojas ar mācību iestādi, iesaistot sociālo pedagogu kā institūcijas pārstāvi, kas nepieciešamības gadījumā iesaista citus mācību iestādes darbiniekus. Var būt piesaistīti arī sociālā dienesta darbinieki, dienas centra ielu bērniem un citi speciālisti. Starpprofesionāļu komanda darbojas, kamēr problēma ir atrisināta tik tālu, ka bērns ir iekļāvies mācību procesā un tālākā dažādu profesionāļu palīdzība vairs nav nepieciešama. Tātad salīdzinājumā ar I līmeni starpprofesionāļu sadarbība ir laika ziņā ierobežota.

Nākošais sadarbības līmenis ir vienā institūcijā strādājošo sadarbība starpprofesionāļu komandā (skat. 3.zīm.).

Kā redzam zīmējumā, šajā gadījumā sociālais pedagogs vada komandas darbu. Sadarbībai jāveidojas gan starp sociālo pedagogu kā vadītāju un katru no komandas locekļiem, gan arī starp komandas locekļiem. Starpprofesionāļu komandas darbu institūcijā var vadīt arī citi

profesionāļi, un sociālais pedagogs varētu būt komandas loceklis. Tas būs atkarīgs no problēmas un izvirzītā mērķa.



3. zīmējums. Sadarbība starpprofesionāļu komandā

Varam izdalīt arī citus sociālā pedagoga sadarbības līmeņus, veicot darbu savā institūcijā. Nākošā jāmin sadarbība grupu darbā.

Vadot pedagoģisko grupu darbu gan dzīves prasmju veidošanā, gan bērnu un vecāku izglītošanā, svarīgs priekšnosacījums ir sociālā pedagoga kā grupas vadītāja attieksme pret ikvienu tās dalībnieku, sadarbības gaisotnes radīšana. Sadarbību raksturo sinerģija, t.i., enerģijas apvienošanās. Īpaši tas ir vērojams grupu darbā, kur sinerģija dod spēku, palīdz grupas darbībai mērķu realizācijā.

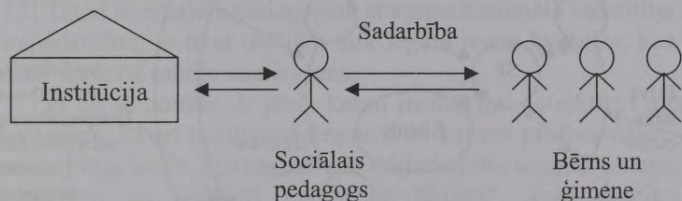
Skatot sociālā pedagoga sadarbību ar indivīdu, jāapskata termins “kopdarbības aliansē” (*working alliance*). Terminu pirmoreiz lietojis R.R.Grīnsons (*R.R.Greenon*, 1967). E.S.Bordins (*E.S.Bordin*) 1989.gadā definē “kopdarbības aliansi” kā klienta un konsultanta sadarbību, kas balstīta uz vienošanos par padomdošanas (*counseling*) mērķiem un uzdevumiem.

Kopdarbības aliansē līdzētājprofesionālis un klients ir sadarbības partneri. Palīdzēšanu nevar uzskatīt par kaut ko, ko dara klientam, tā ir jāaplūko kā process, kuru piedzīvo padomdevējs un klients. [2, 42]

Runā arī par supervizora un supervizējamā kopdarbības aliansi. Kopdarbības aliansē ir ierobežota laikā, tā notiek, kamēr risina gadījumu, supervizē darbinieku.

Kopdarbības alianses rezultāts ir atkarīgs no motivācijas un gan klienta, gan līdzētājprofesionāļa kompetences. Attiecībām jābūt elastīgām.

Sadarbībā nozīmīga ir sociālā pedagoga pozīcija pret bērnu un viņa ģimeni, kā arī pret citiem sadarbības partneriem. Tā visos gadījumos ir horizontāla pozīcija, arī tad, kad sociālais pedagogs vada starpprofesionāļu komandu vai nodrošina starpinstitucionālās sadarbības vadību – mainās viņa lomas, bet ne pozīcija.



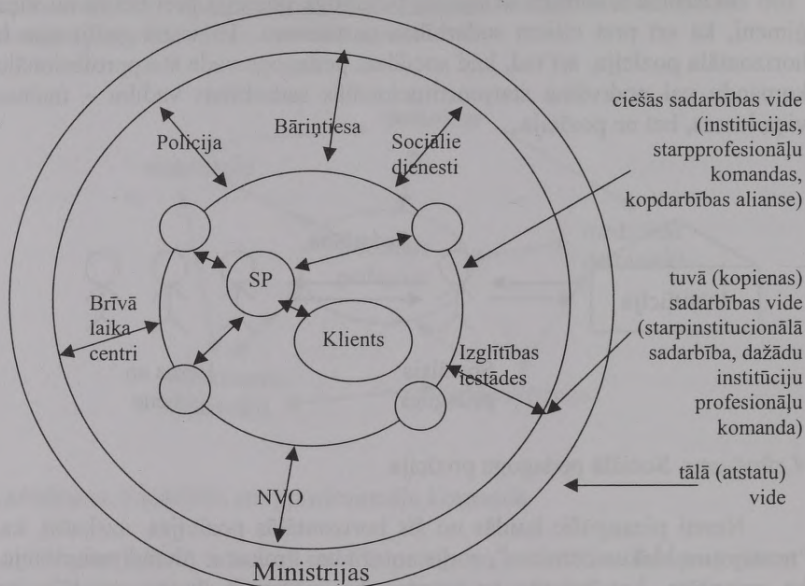
4.zīmējums. Sociālā pedagoga pozīcija

Nereti pieaugušie baidās no šīs horizontālās pozīcijas, uzskatot, ka, “nostājoties blakus bērniem”, zudīs autoritāte. Prakse ir pierādījusi pretējo, ka autoritāte, kas balstīta uz savstarpējo cieņu, ir daudz stabilāka un patiesāka nekā autoritāte, kas balstīta uz varu. Vara prasa vertikālo pozīciju, kad pieaugušais atrodas virs bērniem. Ar sadarbību saistīts ne tikai šis stereotips, bet arī citi mīti. Lai arī sociālajam pedagogam pieder vara, to jāprot saprātīgi izmantot bērna interesēs. Jebkurš klients, arī bērns ir jāatstāj brīvs. M.Šrāge (*M.Schrage*) raksta, ka “viens no izplatītākajiem mītiem par sadarbību ir tas, ka tā prasa vienprātību. Tas noteikti tā nav. Tie, kas sadarbojas, nemitīgi strīdas un diskutē.” [8, 159]

Sociālajam pedagogam sadarbojoties ir jāveido palīdzošas attiecības, kuras raksturo šādi nosacījumi:

- cieņas pilna, nenosodoša attieksme;
- empātija;
- ticība, ka klients pats spēs tikt galā ar problēmām;
- bērns attīstās, tas jāsekmē, it īpaši sekmējot patstāvību lēmumu pieņemšanā, problēmu risināšanā.

Esam apskatījuši visus sadarbības līmeņus. Izmantojot S.Andersena atziņas par ciešo, tuvo un tālo sadarbības vidi, ir izveidota shēma (skat. 5.zīmējumu).



5.zīmējums. Sadarbības vides sistēmiskās teorijas skatījumā

Tātad sociālajam pedagogam galvenokārt ir jādarbojas ciešās un tuvās sadarbības vidē. Sadarbības kvalitāte ir atkarīga no:

- sociālā pedagoga un pārējo sadarbības partneru profesionalitātes;
- no vēlmes, motivācijas sadarboties;
- no sadarbībai nepieciešamajām prasmēm (saskarsmes, mēdzmenta prasmēm u.c.).

Kā sadarbību kavējošie faktori, par kuriem liecina vairāki 2000.–2002.gadā mūsu augstskolā veiktie pētījumi, dažādās sociālo pedagogu sadarbības jomās jāmin:

- sociālā pedagoga amata pienākumu neesamība;
- neapmierinoši darba apstākļi (nav atsevišķas darba telpas, nav datora, nevar izmantot e-pastu, faksu ātrai informācijas noraidīšanai);
- laika trūkums, līdz ar to neveidojas sadarbība, kas prasa sistemātisku darbošanos;
- zināšanu un prasmju trūkums par starpinstitucionālo un starpprofesionāļu komandu sadarbību.

Mijiedarbība sistēmiskā un saskarsmes līmenī

Tālāk apskatīsim mijiedarbību. Mijiedarbību, tāpat kā sadarbību, var skatīt gan sistēmiskā, gan arī cilvēku saskarsmes līmenī.

Sistēmu līmenī mijiedarbību var definēt kā “divu vai vairāku sistēmu, to atsevišķo komponentu determinētu vienības izpausmi, kas dod jaunu kvalitāti, salīdzinot ar katru atsevišķu sistēmu vai tās komponentu”. [7, 12] Tātad sociālajam pedagogam starpinstitucionālā sadarbība ir jāvirza uz mijiedarbību, jo tikai tādējādi tiek iegūta jauna kvalitāte, kas labvēlīgi ietekmē izvirzītā mērķa sasniegšanu.

Lai tas tā notiktu, ir jābūt katrai institūcijai noteiktiem mērķiem un uzdevumiem, kā arī institūcijai kopumā un katram profesionālim jāpārzina savas darbības lauks. Sistēmu līmenī mijiedarbību sekmēs jaunais “Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums”, kurā noteikti sociālo institūciju uzdevumi. Sadarbību sakārtot palīdzēs sociālā darba speciālistu standarti, kā arī izstrādātais sociālo pedagogu darbības standarts. Šie dokumenti dos iespēju novērst institūciju dublēšanos, kā arī profesionāļu pienākumu pārklāšanos, kas noved pie tā, ka par vienu un to pašu jautājumu nereti ar ģimeni un bērniem nesaskaņoti nodarbojas vairākas institūcijas. Šādos gadījumos grūti runāt par sadarbību un nav nekādas mijiedarbības iespējas.

“Mijiedarbība – noteiktu attiecību starp cilvēkiem izstrādes process, cilvēku savstarpējā ietekme.” [4, 87] Runājot par mijiedarbību sociālā pedagoga darbībā, uzmanība jāpievērš sociālajai mijiedarbībai. To definē kā “savstarpēji saistītu ietekmi, kad vienas puses izturēšanās kalpo par stimulu otras puses reakcijai un otrādi. Tā var noritēt verbālā un neverbālā līmenī. Atkarībā no situācijas vai abu pušu mērķiem tā var būt kooperācija vai konkurence. Efektīvā sociālā darba mijiedarbībā jāievēro abpusēji pieņemami noteikumi (psiholoģiskās tuvības pakāpe, dominēšanas un pakļaušanās attiecības, kopējās darbības veids vai sarunu tēma, mijiedarbības ilgums u.c.). [4, 87]

Sociālais pedagogs galvenokārt strādā ar bērniem un viņu ģimenēm. Sociālā pedagoga un bērna mijiedarbību raksturo:

- izpratne par to, kā dažāda vecuma bērni domā un reaģē;
- patiesa interese par bērnu un viņa problēmām;
- prasme klausīties nenosodot;
- prasme saskatīt un atbalstīt bērna iespējas;
- prasme būt patiesam, neviltotam, tolerantam;
- optimisms un spēja piedot kļūdas;

- prasme iedrošināt bērnu savu nākotnes mērķu labā mainīt šodienas rīcību. [5, 509-519]

Sociālajam pedagogam regulāri ir jāizvērtē savas darbības rezultāti.

Mijiedarbības izvērtēšanai ir nepieciešami kritēriji. Rasma Garleja, skatot personības un sabiedrības mijiedarbību, izvirza šādus kritērijus:

- spējas kā prasme darīt;
- pieredze;
- vērtību orientācija;
- emocionālā stabilitāte;
- mērķtiecība. [3, 117]

Uzskatu, ka šos kritērijus var izmantot arī sociālais pedagogs, izvērtējot savu mijiedarbību ar bērniem, vecākiem un citiem profesionāļiem. Visi šie kritēriji ir saistīti ar profesionalitāti, jo labāks profesionālis būs sociālais pedagogs, jo veiksmīgāk viņš pratīs izmantot sadarbības un mijiedarbības kvalitātes.

Kopsavilkums

- Sadarbība un mijiedarbība ir jāapskata kā viena procesa dažādi veidi, kuru rezultātā sociālā pedagoga darbība kļūst kvalitatīvāka.
- Sekmīgas institūciju un profesionāļu sadarbības un mijiedarbības pamatnosacījumi ir:
 - apzināt partnerinstitūciju darbības mērķus, uzdevumus un darbības jomas, kuras nosaka kopīgās darbības robežas un iespējamus resursus;
 - institūcijās strādājošiem profesionāļiem izprast sadarbības un mijiedarbības nepieciešamību un būt motivētiem sadarboties;
 - sociālajam pedagogam ir jābūt zināšanām un prasmēm starpinstitucionālās un starpprofesionāļu sadarbības vadīšanā, kā arī jāprot līdzdarboties komandā.

Literatūras saraksts:

1. Andersens S. Saskarsme un sadarbība: mācību palīg līdzeklis. - Rīga: Latvijas Pašvaldību mācību centrs, 1999.
2. Egan, Gerard. The Skilled Helper: A Problem Management and Opportunity – Development Approach to Helping, Wadsworth Group 2002.
3. Garleja R. Psiholoģijas un sociālās uzvedības aspekti ekonomikā. – Rīga: RaKa, 2001.
4. Psiholoģijas vārdnīca / G.Breslava redakcijā. – Rīga: Mācību grāmata, 1999.
5. Reņģe V. Organizāciju psiholoģija. – Rīga: Kamene, 1999.
6. Sheafor, Bradford W. Techniques and Guidelines for Social Work Practice. Allen&Bacon a Viacom Company. 1997.
7. Špona A. Audzināšanas teorija un prakse. – Rīga: RaKa, 2001.
8. Schrage M. Shared Minds. – New York: Random House, 1990.

Bērnu ar cerebrālo trieku sociālā integrācija

Sabiedrību veido visi tās locekļi. Ne tikai fiziski un intelektuāli veselie, bet arī tie, kuru attīstībā vērojami traucējumi. Šī raksta mērķis ir sniegt vispārēju priekšstatu par noteiktas sabiedrības daļas – bērnu, kuriem ir cerebrālā trieka – grūtībām sociālajā integrācijā, ko rada viņu fizioloģiskās un psiholoģiskās īpatnības. Izprotot tās, rosināt pārdomas, kā maksimāli uzlabot šo bērnu dzīves kvalitāti un pašapliecināšanās iespējas.

Dace Lazdiņa

Atslēgas vārdi: bērnu cerebrālā trieka, integrācija, sociālā integrācija, adaptācija, adaptācijas fāzes, speciālās vajadzības, pašcieņa, pašapziņa, sociālās grūtības

Likumi un statistika

Mūsdienās ikviens attīstīts valsts apzinās, ka bērni ir tās prioritāte. Gan veseli bērni, gan bērni ar speciālām vajadzībām (to skaitā – bērni ar cerebrālo trieku). Dzīvojot savām spējām piemērotos apstākļos, arī šī jaunās paaudzes daļa var kļūt par sabiedrībai nozīmīgu vērtību radītājiem, nevis vienīgi to patērētājiem. Tāpēc Latvijai, tāpat kā jebkurai valstij, jācenšas darīt visu iespējamo, lai šie bērni spētu pilnvērtīgi iekļauties sabiedrības dzīvē.

Valsts nostāja jebkuras problēmas risināšanā atspoguļojas normatīvajos aktos un dokumentos, kas nosaka un regulē ar konkrēto tēmu saistītos jautājumus. Tas attiecas arī uz tiesībām, kādas tiek piešķirtas bērniem ar speciālām vajadzībām.

Mūsu valstī jau ir pieņemti vairāki likumi, kas reglamentē šo bērnu tiesības uz izglītību, atbilstošu palīdzību medicīniskajā, sociālajā un citās jomās. Ikviens Latvijā dzīvojošs cilvēks (tātad arī bērnu) tiesības vispirms aizsargā Latvijas Republikas Satversme. Par likumu paketes veidošanas sākuma brīdi var uzskatīt 1991.gadu, kad Latvijas Republika (LR) pievienojās ANO Konvencijai par bērna tiesībām. 1998.gada 19.jūnijā Latvijas Saeima pieņēma Bērnu tiesību aizsardzības likumu (BTAL), kurā atbilstoši ANO Konvencijai ierakstītas bērna tiesības. 1998.gada 30.jūnijā LR Ministru kabinets (sēdes protokols Nr.34) akceptēja koncepciju "Vienādas iespējas visiem", par pamatu ņemot principu, ka "ikvienam ir

jārespektē citu sabiedrības locekļu vajadzības un ikvienam ir tiesības uz to, lai tiktu respektētas viņa vajadzības". [5] Šī koncepcija izstrādāta laika posmam līdz 2010.gadam. Tās uzdevums ir noteikt pasākumus, kādi veicami, lai novērstu traucējošos faktorus un dzīvē īstenotu mērķi "radīt sabiedrību ar vienādām iespējām visiem" [5], arī tiem, kuriem ir speciālas vajadzības.

Minētos likumus papildina vēl daudzi normatīvie akti un dokumenti, piemēram, likumi "Par invalīdu medicīnisko un sociālo aizsardzību" (IMuSA), "Par sociālo drošību", "Par sociālo palīdzību", Izglītības likums un citi. Kopumā skatot, varētu pat apgalvot, ka Latvijā ir pietiekama likumu bāze bērnu ar speciālām vajadzībām tiesību aizsardzībai. Taču daudzi no tiem nedarbojas. 1.tabulā skaidri saskatāmas pretrunas starp tajos noteiktajām normām un to īstenošanu dzīvē.

1.tabula

Pretrunas starp likumos noteiktajām normām un to reālo izpildi

Norma	Normatīvais akts	Pretruna
Jebkura cilvēka (bērna) tiesības tiek īstenotas bez diskriminācijas.	LR Satversme (91.p.) BTAL (23.p.) Izglītības likums (7.p.)	Bērniem ir tiesības uz pilnvērtīgiem pakalpojumiem atbilstoši viņu interesēm, attīstībai utt., taču mājmācība vai specializētās internātskolas nenodrošina šīs normas izpildi.
Bērniem ir tiesības uz izglītību un interešu realizāciju.	LR Satversme (112.p.) BTAL (4., 6., 11., 12.p.) "Par sociālo drošību" (4.p.) IMuSA (14.p.) "Par pašvaldībām" (15.p.) Izglītības likums (3.p.) Vispārējās izglītības likums (20., 30., 40.p.)	Tiesības uz izglītību tiek realizētas, taču netiek ņemti vērā blakusfaktori, kas nosaka, ka izglītībai jābūt pilnvērtīgai, bērna spējām un interesēm atbilstoši. Netiek piedāvāta interešu izglītība, jo bērni ar speciālām vajadzībām vides pieejamības problēmas dēļ nespēj šo mērķi sasniegt. Bērniem mājmācībā tiek liegta iespēja piedalīties veiksmīgā socializācijā.
Bērnu tiesības aizsargā valsts un pašvaldību institūcijas.	BTAL (5.p.) Izglītības likums (14.p.) Vispārējās izglītības likums (10., 11.p.)	Bērnu tiesības aizsargā dažādas valsts un pašvaldību institūcijas, tomēr neskaitāmos gadījumos, kuros iesaistīti bērni ar speciālām vajadzībām, BTAL paredzētās tiesības ir pārkāptas.

Bērniem ir tiesības uz pilnvērtīgiem dzīves apstākļiem.	BTAL (10.p.) IMuSA (2.p.) “Par sociālo palīdzību” (6.p.) “Par pašvaldībām” (15.p.)	Nav skaidri definēts, kas ir “pilnvērtīgi dzīves apstākļi”. Realizējot šīs tiesības, ar tiem parasti saprot mājokli, veselību, izglītību, bet bērnu ar speciālām vajadzībām emocionālais līmenis, draudzība, biedrošanās tiek atstāta novārtā.
Bērniem ir tiesības uz biedrošanos, izklaidi utt.	BTAL (13., 16.p.) “Par pašvaldībām” (15.p.)	Šī norma ir pārākāpta, jo bērnam, atrodoties slēgta tipa iestādē un/vai mājās, liegta iespēja biedroties ar vienaudžiem. Šo faktoru stipri ietekmē arī nepieejama apkārtējā vide.
Labklājības ministrija (LM) ir atbildīga par bērnu sociālo un medicīnisko aizsardzību.	BTAL (62.p.) “Par sociālo drošību” (10.p.)	Minētajos normatīvajos dokumentos skaidri noteikts, ka LM ir atbildīga par sociāliem un medicīniskiem faktoriem, bet IZM – par bērnu izglītību. Taču bieži izskan arguments, ka par bērnu ar speciālām vajadzībām izglītību atbildīga esot LM.
Izglītības un zinātnes ministrija (IZM) ir atbildīga par bērnu izglītības pieejamību.	Izglītības likums (15.p.) Vispārējās izglītības likums (5.p.) BTAL (63.p.)	
Pašvaldību atbildība ir nodrošināt iespējas iegūt vispārējo izglītību (pēc iespējas tuvāk dzīvesvietai).	BTAL (66.p.) “Par sociālo palīdzību” (7., 33., 34.p.) “Par pašvaldībām” (15.p.) Izglītības likums (17.p.)	Teorētiski pašvaldības ir atbildīgas par skolu pieejamību un likumos noteikto pakalpojumu saņemšanu pēc iespējas tuvāk dzīvesvietai, taču faktiski bērniem ar speciālām vajadzībām tiek piedāvāti “vieglākie” risinājumi – māj mācība, speciālās internātskolas u.tml.

1.tabulā norādītās pretrunas stipri ietekmē fakts, ka konkrētas programmas un pasākumi tiesību normu ieviešanai dzīvē Latvijā izstrādāti salīdzinoši neseni, bet dažās jomās tādu vispār nav. Līdz ar to kļūst iespējami gadījumi, kad tiek pārkāptas konkrētu bērnu ar īpašām vajadzībām tiesības kādā noteiktā jomā.

Kā būtiska problēma minama tā, ka zināmais bērnu ar speciālām vajadzībām (līdz ar to arī to bērnu, kuriem ir cerebrālā trieka) skaits ir visai aptuvens un nepilnīgs, jo Latvijā joprojām netiek veikta visaptveroša un pilnīga šādu bērnu uzskaitē. Zināmi ir vienīgi oficiāli reģistrētie invaliditātes gadījumi, un arī tie bieži vien atkarīgi no konkrētā Latvijas reģiona atsaucības datu sniegšanā. Grāmatā "Bērni un ģimenes Latvijā. Situācijas analīze" sniegtie statistikas dati [2] rāda, ka, piemēram, 1997.gadā reģistrēti ~11 000 bērnu invalīdu, no tiem ~40% bērnu ar cerebrālo trieku. Latvijas Centrālās statistikas pārvaldes sniegtās ziņas [6] liecina, ka valstī pieaug bērnu ar speciālām vajadzībām īpatsvars: no 0,4% 1990.gada beigās līdz 4,3% 1998.gada beigās. IZM Statistikas un informācijas departamenta datus redzams, ka kopējais skolēnu skaits 2000./2001.m.g. bija 370 068, no tiem speciālajās skolās atradās 10 250 bērni, bet vispārizglītojošajās skolās mācījās 1223 bērni ar īpašām vajadzībām. Sīkāks iedalījums pa diagnozēm nav veikts, tā vēlreiz apliecinot statistikas nepilnību šajā jomā.

Taču arī pieejamie dati par bērnu ar cerebrālo trieku skaitu mūsu valstī ir pietiekami, lai ar tiem apliecinātu pētījuma aktualitāti un nozīmīgumu. Iepriekš minētie skaitļi atklāj bērnu ar cerebrālo trieku lielo īpatsvaru – šie bērni procentuāli veido gandrīz pusi no kopējā bērnu ar speciālām vajadzībām skaita. Turklāt katru gadu Latvijā piedzimst apmēram 400 – 500 bērnu, kuriem jau zīdaiņa vecumā var pamanīt iespējamu cerebrālās triekas radītu traucējumu attīstību turpmākajā dzīves gaitā.

Medicīniskais skatījums

Lai izprastu bērnu ar cerebrālo trieku problēmas, būtiski ir gūt priekšstatu par viņu veselības stāvokli. Nav iespējams aprakstīt cerebrālās triekas specifiku katrā gadījumā, jo tie vienmēr ir ļoti individuāli. Tāpēc šeit aplūkosim tikai izplatītākos cerebrālās triekas izpausmes veidus.

Ar medicīnu nesaistīti cilvēki šo diagnozi visbiežāk izprot kā nespēju kustēties paralīzes dēļ. Patiesībā pati kustību spēja nav traucēta. *"Cerebrālā trieka ir stāvoklis, kas rada bērna nespēju (invaliditāti). Tie ir muskuļu kontroles traucējumi, kuru rezultātā rodas grūtības noturēt ķermeni pareizā stāvoklī un pārvietoties. Tā pamatā ir nelielas smadzeņu daļas bojājums, kas radies pirms (grūtniecības laikā) vai arī drīz pēc bērna piedzimšanas (zīdaiņa vecumā). No bojātās smadzeņu daļas muskuļi saņem nepareizus signālus. Tas padara muskuļus vai nu sasprindzinātus, vai atslābinātus."* [16] Cerebrālās triekas cēloņi mēdz būt dažādi, un bieži tie ir nezināmi.

Cerebrālā trieka visbiežāk izpaužas kādā no četriem raksturīgākajiem veidiem jeb formām. Tās plaši aprakstījuši Krievijā pazīstami medicīniskās rehabilitācijas speciālisti K.A.Semenova (*Семенова К.А.*), E.M.Mastjukova (*Мастюкова Е.М.*) un M.J.Smuļņins (*Смулгин М.Я.*).

Izplatītākais cerebrālās triekas veids ir **spastika**. Tā raksturo paaugstināts muskuļu tonuss, kura dēļ muskuļi ir sasprindzināti, stīvi un savilkti. Tā kā no bojātās smadzeņu daļas muskuļi saņem nepareizus signālus, ķermenis regulāri ieņem tipiskas nepareizas pozas, kuras bērnam pašam izmainīt ir ļoti grūti. Līdz ar to tiek ierobežotas bērna kustību spējas un to daudzveidība. Turklāt sasprindzinātie muskuļi kustības padara lēnas un neveiklas. Ja bērns kādu kustību izdara pārāk strauji, veic kādu darbiņu ar lielu piepūli, kā arī tad, ja viņš ir satraukts vai nobijies, muskuļu sasprindzinājums parasti pastiprinās. Iespējams arī, ka, pagriežot galvu, muskuļu sasprindzinājums pāriet no vienas ķermeņa puses uz otru (ja vienas jau nepiemīt abām ķermeņa pusēm vienlīdz stipri). Muskuļu sasprindzinājuma un nepareizu ķermeņa pozu dēļ pamazām var veidoties locītavu deformācijas un kontraktūras (muskuļu saīsinājumi, kas neļauj locītavai veikt pilnu kustības apjomu, un tā kļūst savilkta). Daļai bērnu var būt arī krampji. Spastikas radītie traucējumi izteiktāk saskatāmi dienā, kad bērns ir nomodā. Miegā viņš atslābinās, tāpēc tad parasti nekrampji, ne locītavu deformācijas nav manāmas. [24]

Cerebrālās triekas **atetoidās formas** izpausmēm raksturīgas nekontrolējamas, saraustītas vai lēni mainīgas bērna kāju, roku, plaukstu vai sejas kustības. Tās notiek gandrīz nepārtraukti. Muskuļi te saspringst, te atslābinās, un līdz ar to mainās nepareizās ķermeņa pozas. Tāpēc ir mazāka iespēja attīstīties locītavu deformācijām. To veidošanos aizkavē arī muskuļu tonuss, kas šajā cerebrālās triekas formā ir pazemināts, un muskuļi ir atslābināti un ļengani. Vispēcīgāk tas izpaužas zīdaiņa vecumā, bet daļai bērnu muskuļu šļauganums saglabājas arī turpmāk. Nekontrolējamās kustības parasti attīstās pakāpeniski divu triju gadu vecumā. Šiem bērniem ir visai vāja līdzsvara izjūta, jo nekontrolējamo kustību dēļ viņiem grūti noturēt ķermeni miera stāvoklī. Ja traucējumi skāruši arī seju, bērnam var būt grūtības runāt pieteikami skaidri un citiem saprotami. Kad bērns izjūt sarūgtinājumu, satraukumu vai bailes, nekontrolējamās kustības pastiprinās. Taču, kad bērns ir mierīgs, tās parasti kļūst daudz vājākas. [25]

Cerebrālās triekas **ataktiskajai formai** raksturīgas nenoteiktas, drebelīgas kustības. Tās pamanāmas tikai tad, kad bērns mēģina noturēt līdzsvaru, staigāt vai kaut ko darīt ar rokām. Piemēram, kad viņš sniedz

pēc rotaļlietas, pirmais mēģinājums var izrādīties neveiksmīgs (tvēriens aiziet garām priekšmetam). Lai iemācītos stāvēt un staigāt, šādam bērnam nepieciešams ilgāks laiks, jo līdzsvara izjūta viņam ir vāja. [25]

Daudziem bērniem piemīt cerebrālās triekas **hipotoniskā jeb jauktā forma**, kas izpaužas tādējādi, ka traucējums iespējams saskaņot vairāk nekā viena cerebrālās triekas veida pazīmes. Piemēram, dažiem bērniem mēdz būt spastiskā cerebrālā trieka ar atetoīdajai formai raksturīgām kustībām. [16]

Krievijas mediķes E.M.Mastjukova (*Мастюкова Е.М.*) un M.V. Ipolitova (*Иполитова М.В.*) atgādinājušas, ka cerebrālā trieka ietekmē bērnu visu mūžu. Gadu gaitā smadzeņu bojājums nekļūst stiprāks, bet, bērnam augot, slimības ietekme ir vieglāk pamanāma. Ja smadzeņu daļas bojājums, kura dēļ muskuļi saņem nepareizus signālus, ir smags, tas ietekmē ne tikai muskuļu darbību, bet arī citas smadzeņu daļas. Tas savukārt var radīt papildu problēmas. Izplatītākie ir redzes, dzirdes, runas, fizioloģiskās attīstības traucējumi, grūtības vai nespēja zīst, vēlāk – sakošļāt un norīt ēdienu, dažādas smaguma pakāpes epilepsijas lēkmes, intelektuālās attīstības aizture līdz pat dziļai intelektuālai atpalicībai. Intelektuālās traucējumi mēdz būt aptuveni 40 – 50% bērnu ar cerebrālo trieku. Sastopamas arī ļoti vieglas cerebrālās triekas formas, kuru radītie traucējumi ir gandrīz nemanāmi. [22]

Cerebrālā trieka katru bērnu ietekmē citādi. Ja traucējumi ir viegli, bērns var iemācīties staigāt - arī tad, ja līdzsvara izjūta viņam nav sevišķi laba. Citam var būt grūti darboties ar rokām, jo to kustības ir nekontrolējamas. Smagu traucējumu gadījumā jārēķinās, ka daudzās elementārās lietās bērnam būs nepieciešama citu palīdzība, tomēr pat tad jācenšas maksimāli veicināt viņa patstāvību, kur vien tas iespējams. [24]

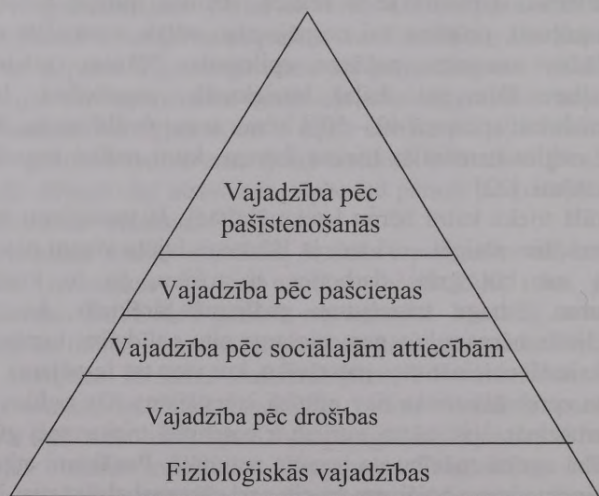
Lai gan cerebrālā trieka nav pilnībā izārstējama, tās radītos traucējumus var samazināt. Visi bērni, kuriem ir cerebrālā trieka, spēj gūt panākumus attīstībā agrīnu mācību un treniņu rezultātā. Panākumi atkarīgi no tā, cik stiprs ir smadzeņu bojājums un cik agri sāka rehabilitācija. Jo agrāk tā sāka, jo lielākus uzlabojumus iespējams sasniegt.

Bērnu ar cerebrālo trieku psiholoģiskais raksturojums

Cerebrālās triekas radītie traucējumi ne tikai ierobežo bērnu fizisko aktivitāti, bet arī ievērojami apgrūtina viņu psihosociālo attīstību, tāpat – personības attīstību kopumā. Veseli bērni ar patstāvīgu pārvietošanos, elementāru pašaprūpes iemaņu un priekšmetiski praktisko darbību apguvi,

kas cieši saistīta ar valodas attīstību, parasti jau pirmajos dzīves gados iepazīst apkārtējo pasauli. Tas sekmē izziņas jomas un saskarsmes attīstību. Bērni ar cerebrālo trieku visās šajās jomās ir gandrīz pilnīgi atkarīgi no pieaugušajiem. Tas veicina šo bērnu pasivitātes un iniciatīvas trūkuma attīstību, traucē viņu motivācijas un gribas jomas attīstību.

Par spīti minētajiem traucējumiem, šo bērnu psihosociālā attīstība norit pēc tiem pašiem pamatprincipiem, kādi ir viņu veselajiem vienaudžiem attiecīgajā vecumposmā (ar nosacījumu, ka intelekts saglabājies normas robežās). Viens no būtiskākajiem apstiprinājumiem tam ir veselo bērnu un bērnu ar cerebrālo trieku vajadzību salīdzinājums. Tas parāda, ka šo bērnu vajadzības patiesībā nemaz tik ļoti speciālas nav, kaut arī mēdzam viņus dēvēt par bērniem ar speciālām vajadzībām. Raksta autore šim salīdzinājumam izmantojusi ASV psihologa A.Maslova (*Maslow*) izstrādāto vajadzību piramīdu (skat. 1.shēmu).



1.shēma. A.Maslova vajadzību piramīda [11, 172]

1.shēmā attēlotās vajadzības veidojas un attīstās cilvēkā pakāpeniski, sākot no piramīdas apakšas. Tikai tad, kad katra iepriekšējā līmeņa vajadzības ir apmierinātas, rodas interese par nākamo vajadzību līmeni un vēlme to apmierināt. Pretējā gadījumā augstāka līmeņa vajadzības zaudē jebkādu nozīmi. Tomēr stipri kļūdās tā sabiedrības daļa, kas ir pārliecināta, ka bērniem ar īpašām vajadzībām labākajā gadījumā ir tikai fizioloģiskās

vajadzības un pilnīgi pietiek ar to apmierināšanu. Patiesībā, dzīvojot kaut cik cilvēcīgos apstākļos, šajos bērnos attīstās visi tie paši vajadzību līmeņi, kādi ir pārējiem cilvēkiem. Pat ja viņu attīstība ir stipri kavēta, nodrošinot šiem bērniem atbilstošus dzīves apstākļus, pamazām iespējams attīstīt viņos visus vajadzību līmeņus. Tikai jāņem vērā, ka šajā gadījumā katra nākamā vajadzību līmeņa attīstībai būs nepieciešams ilgāks laiks, papildu palīdzība vai aprikojums (piemēram, izteiktas roku spastikas gadījumā – speciāli galda piederumi).

Fizioloģiskās vajadzības (vajadzību pēc slāpju un izsalkuma remdēšanas, siltuma, miega un visa cita, kas obligāti nepieciešams organisma eksistences nodrošināšanai) bērni ar cerebrālo trieku, tāpat kā visi pārējie, sāk izjust jau prenatālajā periodā, un tās turpina attīstīties arī pēc viņu piedzimšanas. Arī **vajadzību pēc drošības** (tieksmi izvairīties no fiziskām un psiholoģiskām briesmām vai to draudiem) **jebkurš cilvēks** izjūt jau mātes miesās. Bērniem ar cerebrālo trieku raksturīgi, ka viņi šo vajadzību izjūt vēl spēcīgāk nekā pārējie. Kā novērojis krievu psihologs un sociālais darbinieks L.K.Gračovs (*Грачев*), to nosaka arī viņu fiziskais vājums un nevarība, kas bieži vien izraisa pastiprinātu baiļu sajūtu – bailes nokrist, apgāzties, bailes zaudēt līdzsvaru, bailes no augstuma utt. [21] Tāpēc visiem palīglīdzekļiem jābūt īpaši pielāgotiem, ērtiem un noteikti - drošiem.

Sevišķi izteiktas šiem bērniem ir gan apzinātas, gan neapzinātas bailes palikt vieniem un visu pamestiem. To pamatā ir **vajadzība pēc sociālajām attiecībām** – piederības un mīlestības. Psiholoģijas zinātņu doktors Viesturs Reņģe uzsvēris: *“Katram cilvēkam ir vajadzība pēc savējiem, pēc cilvēkiem, kas viņu pieņemtu tādu, kāds viņš ir, kas uztvertu viņu kā savējo, lai būtu tāda cilvēku grupa, par kuru viņš varētu teikt “mēs” – vai tā būtu ģimene, draugi, darba vai mācību biedri.”* [10] Bērni ar cerebrālo trieku, gluži tāpat kā citi, dedzīgi alkst pēc patiesas sirsnības, iejūtības, sapratnes, mīlestības.

Vajadzība pēc pašnoteikšanās (ietverot tieksmi iemantot citu cilvēku atzinību) šiem bērniem nav ne drusku mazāka kā pārējiem. Tieši otrādi - viņiem tikpat ļoti (varbūt pat vēl vairāk) kā veselajiem vienaudžiem nepieciešams saņemt apkārtējo atzinību un uzslavu par kādu, kaut visniecīgāko, paša veikumu. Biežāk gan šie bērni dzird replikas “to tu diez vai varēsi”, “tas tev būs par grūtu” u.tml. Taču pat **vajadzība pēc pašistenošanās** (tieksme izmantot savu radošo potenciālu – spējas, talantu, zināšanas, kā mērķi izvirzot ne vairs vēlmi pierādīt kaut ko sev vai gūt apkārtējo atzinību, bet pašu jaunrades procesu vai tā rezultātu) bērniem ar cerebrālo trieku ir tikpat liela kā citiem. Augstākā līmeņa vajadzību piepil-

dījums viņiem, tāpat kā jebkuram citam, vislabāk palīdz saskatīt dzīves jēgu, kļūt sociāli aktīviem un pilnvērtīgi iekļauties sabiedrībā.

Tomēr atšķirības ir, un būtu aplami tās noliegt vai ignorēt. Šo atšķirību pakāpi nosaka konkrēto attīstības traucējumu radītā ietekme, tāpēc atšķirības mēdz būt ļoti individuālas. Taču angļu psihologam M.Smitam (*Smith*) izdevies atklāt faktoru kopumu, kas vairāk vai mazāk piemīt visiem bērniem ar kustību traucējumiem un raksturo viņu psiholoģisko veselību. Autors uzskata [18], ka šie faktori jāuzlūko kā vienots veselums, jo būs tikai daži tādi bērni, kurus neietekmēs kāds no minētajiem faktoriem.

2.tabula

Bērnu ar kustību traucējumiem psiholoģiskās veselības un tās trūkuma salīdzinājums (pēc 18, 28)

Psiholoģiski vesels	Psiholoģiski nevesels
Augoša neatkarība	Pārmērīga atkarība no citiem
Sociālā uzticēšanās	Sociālā attālināšanās
Augošas spējas	Iemācīta bezpalīdzība
Optimisms	Pesimisms vai pat depresīvas skumjas
Objektīvs, reālistisks	Pārāk daudz fantazē
Pakāpeniska atraisīšanās no vecāku saitēm	Atkarība no vecākiem
Veselīga sava "Es" izpratne	Sava "Es" pārmērīga izmantošana psiholoģiskai aizsardzībai
Optimāli pozitīvs priekšstats par savu ķermeni	Vājš priekšstats par savu ķermeni
Cenšanās, pūlēšanās, cīnīšanās	Stagnācija, regress

Visus dotos faktoros šajā rakstā sīkāk izanalizēt nebūs iespējams. Daļu no tiem apskatīsim turpmāk, runājot par bērnu ar cerebrālo trieku sociālajām grūtībām. Patlaban pakavēsimies tikai pie tiem faktoriem, kas šo bērnu personības attīstībā ir sevišķi nozīmīgi un kuriem mūsu sabiedrībā pagaidām pievērsts pārāk maz uzmanības.

Viens no tādiem faktoriem ir šo bērnu **tieksme pārmērīgi fantazēt**, kas nereti turpinās visu dzīvi. *"Jo smagāki kustību traucējumi cilvēkam ir, jo vairāk viņš attālinās no ikdienas realitātes. Tas kļūst saprotams, ja ņem vērā, ka šo cilvēku pasauli nevada viņu pašu tiešā pieredze, bet tā tiek rūpīgi uzkrāta no citiem. Tādējādi jebkurš priekšstats, ko viņi gūst par sevi, iespējams, ir izkropļots, jo tas var rasties no neveiksmīga skaidrojuma."*

[18] Bērniem ar cerebrālo trieku izkropļots priekšstats par sevi var rasties

arī tāpēc, ka viņi gandrīz pastāvīgi gan tieši, gan netieši saņem atgādinājumus par to, ko viņi nespēj izdarīt vai par ko viņi nevarēs kļūt. Turklāt mūsdienu sabiedrībā par etalonu parasti izrauga spilgti bravūrīgo, fiziski spēcīgo piedzīvojumu meklētāju tēlus. Nav bieži tie gadījumi, kad kā varonis tiek attēlots cilvēks ar uzkrītošiem fiziskiem defektiem. Taču bērni ar cerebrālo trieku, gluži tāpat kā veselie, vēlas līdzināties kādam ideālam. Dažkārt vienīgā iespēja to realizēt ir fantāzija, kas vienlaikus var kalpot arī kā bēgšana no nepieņemamās realitātes, kurā viņiem tik grūti uzvarēt un gūt rezultātus, un kā savu fizisko traucējumu noliegums.

Bērniem ar cerebrālo trieku tieksmi pārmērīgi fantazēt var veicināt viņiem izteikti piemītošā **emocionālā labilitāte**. Šie bērni tiešām ir ārkārtīgi jūtīgi un viegli emocionāli ietekmējami. Viņi spēj patiesi un dziļi piekerties ikvienam, kas izrādīs pret viņiem kaut nelielu sirds siltumu. Tie ir cilvēkbērni, kas nāk pasaulē sevišķas uzticēšanās, pašātvības un mīlestības pilni, gatavi atbildēt pat uz vismazāko labestības stariņu ar to pašu dubulti, desmit un simtkārtīgi. Taču ticība sev, savām spējām šajos bērnos ir ļoti trausla un vārga – kā maza ogļīte, kas vairs tik tikko kvēlo. To gluži viegli, pat netīšām, var nodzēst pavisam – uz visu mūžu...

Bērni ar cerebrālo trieku ātrāk nekā citi satraucas, nervozē, jūtas vīlušies vai pat saniknoti, ja kaut kas neizdodas jau pirmajā reizē. Šādos gadījumos viņi parasti ātri padodas un necenšas vairs atsākt darīto. Nereti tas pat ir vienīgais iemesls, kāpēc bērni ar cerebrālo trieku neiemācās to, ko patiesībā spētu paveikt gluži labi. Tam nav nekāda sakara ar slinkumu vai nevēlēšanos kaut ko darīt vispār. Viņiem it kā pietrūkst spēka mīlēt pašiem sevi. Jēdzienu “mīlēt pašam sevi” šajā gadījumā gan nevajadzētu jaukt ar egocentrisku koncentrēšanos tikai uz personīgajām vēlmēm un iegribām. Arī Jēzus Kristus mācīja “mīlēt savu tuvāko kā sevi pašu”. [3] Ne vairāk, ne mazāk. Jo vienīgi tad, kad iemācāmies mīlēt paši sevi, spējam arī otru patiešām pieņemt tādu, kāds viņš ir (ar visiem viņa trūkumiem), negaidot un neprasot no otra vairāk, nekā viņš spēj mums sniegt.

Modelis “visi ir labi, es esmu slikts” ir tikpat ačgārnš un nederīgs dzīvei kā pretējais – “visi ir slikti, es esmu labs”. Tāpēc sevišķi svarīgi, lai pieaugušais, kurš ir kopā ar šādu bērnu, vienmēr būtu pacietīgs, iedrošinātu, uzmundrinātu viņu un censtos saprast, ņemtu vērā bērna viedokli, vajadzības un saprātīgas vēlmes. Taču ikdienā nereti pat ģimenēs vērojams pozitīva vērtējuma un atbalsta trūkums.

Lai bērns ar cerebrālo trieku vispār būtu gatavs dzīvot un darboties realitātē, nevis tikai fantāzijās, viņam kaut daļēji jāpieņem savs fiziskais stāvoklis. Tas iespējams vienīgi pēc tam, kad bērns psiholoģiski izgājis caur visām **adaptācijas fāzēm**. Tās cieši sasaucas ar krīzes stadijām, caur

kurām iziet uz nāvi slimšs cilvēks. Par to plaši rakstījusi E.Kiblere-Rosa (*E.Kubler-Ross*). [15] Ko ļoti līdzīgu piedzīvo arī vecāki, pirmo reizi uzzinot par bērna attīstības traucējumiem.

M.Smita (*Smith*) skatījumā [18], katram bērnam ar kustību traucējumiem jāiziet caur šādām fāzēm:

Šoks un neticība – kalpo kā īslaicīga anestēzija bērna pašcieņas uzturēšanai izmisuma brīžos.

Kliegšana (reizēm histēriska) – parasti nodrošina nepieciešamo emocionālo izlādēšanos.

Pamestības un vientulības sajūta – var palīdzēt bērnam izjust nepieciešamību pēc citiem un piedzīvot neomulību, ko sniedz atsvešināšanās no apkārtējiem. Šajā fāzē var izpausties bērna nevēlība pret sevi un apkārtējiem.

Psihosomatiskie simptomi – var uz brīdi novērst bērna uzmanību no fatālajām prognozēm, liekot pievērsties sīkākām problēmām.

Panika – piespiež bērnu izpētīt visas iespējas un, ja nepieciešams, pieņemt nāvi kā varbūtēju rezultātu.

Vainas sajūta – dod iespēju bērnam galu galā pieņemt faktu, ka neviens nav vainīgs un ka nāvi nav iespējams novērst.

Dusmas, naidīgums, aizvainojums – bērns mēģina aizsargāt savu iekšējo “Es”, projicējot negatīvās izjūtas, izpaužot tās attieksmē pret vecākiem, skolotājiem un draugiem.

Pretošanās ierastajai kārtībai – bērna vērtību sistēmas pārveidošanās un žēlošanās par grūtībām tikt galā ar ikdienas aktivitātēm ir priekšnoteikums tam, lai viņš sāktu izjust vajadzību turpināt dzīvi.

Samierināšanās – šī ārkārtīgi pozitīvā fāze veicina izvairīšanos no bezpalīdzības sajūtas un pasīvas padošanās nāves neizbēgamībai.

Pieņemšana – šī fāze, neskatoties ne uz ko, tiek sasniegta tikai laika gaitā ar nemitīgu darbu. Bērns, kurš sasniedzis šo fāzi, kļūst par garīgi daudz bagātāku personu – gados vēl jaunu, bet jau daudz pieredzējušu.

Jāņem vērā, ka bērna pārdzīvojumi, apjaušot kustību spēju zudumu, ne vienmēr norit strikti noteiktā minēto fāžu secībā vai kādos noteiktos dzīves posmos. Zaudējuma izpratnes apjaušana dažiem bērniem un jauniešiem ar fiziskiem traucējumiem virzīšanos caur minētajām fāzēm padara lēnu, dažkārt liekot atkal un atkal atgriezties kādā no iepriekšējām fāzēm vai iestrēgt vienā no tām.

Bērna ar cerebrālo trieku spēja iziet caur visām minētajām fāzēm vai arī iestrēgšana kādā no tām atkarīga no viņa individuālās pašcieņas. Ar pašcieņu jāsaprot “uz savas morālās vērtības apjēgšanu balstīta attieksme, kas saistīta ar sevīs cienīšanu, apzināšanos, pašlepnumu”. [9] Tātad tā

veido cilvēka izpratni, priekšstatu pašam par sevi. Pēc psihologu atzinumiem, iespējams izdalīt divus pašapziņas aspektus [19 un 23]:

- 1) Sava *subjektīvā "Es"* apzināšanās, apzinoties sevi kā darbības subjektu, pašidentificēšanās (tas saistīts arī ar identitātes meklējumiem, kas sevišķi aktuāli kļūst pusaudža vecumā). Šis aspekts vēl ietver:
 - *"reālo Es"*, kas jāsaprot kā cilvēka (vispirms jau bērna) priekšstats jeb izpratne par sevi - "kāds es esmu";
 - *"ideālo Es"*, kas raksturo cilvēka (un it sevišķi bērna) priekšstatu par sevi vēlējuma formā - "kāds es vēlos būt".
- 2) *"Atspoguļotais Es"* jeb tas priekšstats par sevi, kuru veido citu cilvēku domas, izteikumi, attieksme, vērtējumi par mums.

"Reālais Es" un *"ideālais Es"* bieži diezgan krasi atšķiras viens no otra. G.S.Abramova (*Абрамова Г.С.*) atzīmējusi, ka visspilgtāk tas izjūtams bērnībā un pusaudža gados, kad personības veidošanās un attīstība vēl ir tikai sākusies. [19] Bērnos ar cerebrālo trieku šis iekšējās atšķirības parasti izpaužas sevišķi asi. Piemēram, kāds zēns gribētu būt sportists vai vismaz tik stiprs un veikls, lai varētu aizsargāt mazo māsiņu no nejauko pagalma puīšeļu uz māksanās, bet realitātē viņš ir piesaistīts riteņkrēslam, turklāt rokas lāgā neklausa un valoda ir neskaidra. Nav grūti iedomāties, cik frustrējošas izjūtas pārdzīvo šis zēns.

Tomēr šādu un līdzīgu iekšējo nesaskaņu sekas nav viennozīmīgas. Negatīvas tās kļūst, ja noved pie smaga iekšējā konflikta, kas var radīt mazvērtības sajūtu un ar to saistītas problēmas. Toties pozitīvās sekas ir pat ļoti nepieciešamas ikvienam, jo tās ir dzenulis personības pašattīstīšanās un pašpilnveidošanās ceļā, tieksmei dzīvē ko sasniegt. D. Eļkoņins (*Эльконин Д.Б.*) atgādinājis, ka jebkurā gadījumā jārēķinās, ka pilnīga *"reālā Es"* un *"ideālā Es"* saskaņa ir neiespējama. [26] Mūsu uzdevums – bērnos ar cerebrālo trieku veicināt iekšējo pretrunu pozitīvu virzību un pēc iespējas mazināt to negatīvās sekas.

"Atspoguļotajam Es" ir visciešākā saistība ar sociālo vidi, kurā indivīds atrodas. *"Citu (parasti tā ir kāda sociālā grupa) domas un izteiktie spriedumi par mūsu rīcību, uzvedību, sociālo lomu izpildīšanas veidu un kvalitāti, izturēšanos pret pārējiem un savstarpējām attiecībām nodrošina sociālo kontroli pār mums"* [12] – panāk, ka katrs nerīkojas un neuzvedas vienīgi tā, kā ienāk prātā, bet ņem vērā arī pieņemtās normas un seko citu piemēram. Ja šī psiholoģiskā iedarbība ir spēcīga, tā laiku pa laikam piespiež cilvēku mainīt viņa rīcību, uzvedību vai uzskatus. Taču absolūta pakļaušanās šādam psiholoģiskajam spiedienam nebūt nav labākais variants, jo tas cilvēku var padarīt par nožēlojamu bezgribas radījumu, kas

spēj vienīgi atdarināt citus.

Kā norādījusi Dz.Meikšāne, šeit liela loma ir pašcieņai - jo augstāka pašcieņa cilvēkam izveidojusies, jo grūtāk šo cilvēku ietekmēt (sevišķi nozīmīgi tas ir attiecībā uz negatīvu, nelabvēlīgu ietekmi), un viņš vieglāk pārvar konkrētas neveiksmes, ar ko dažkārt jāsaskaras ikvienam, arī vieglāk samierinās ar tām. [7] Tātad ļoti svarīgi palīdzēt bērniem ar cerebrālo trieku sasniegt pietiekami augstu pašcieņas līmeni.

$$\text{pašcieņa} = \frac{\text{panākumi, sasniegumi}}{\text{pretenzijas, ambīcijas}}$$

Socioloģijas profesora E.Mūrnieka dotā formula [8] atklāj, ka salīdzinoši mazām pretenzijām un lieliem (vismaz pietiekamiem) panākumiem atbilst augsta pašcieņa. Un otrādi. Līdz ar to būtiski ir palīdzēt bērniem ar cerebrālo trieku atrast vismaz vienu darbības jomu, kurā viņi varētu apliecināt spējas un gūt kaut nelielus panākumus. Jo pašcieņu *“nevar ieaudzināt, var radīt apstākļus pašcieņas izkopšanai. Lai attīstītu pašcieņu, jāatzīst cilvēka tiesības un brīvības, cilvēkam jābūt iespējai apliecināt sevi.”* [9] Tātad personības veidošanās gaitā neaizstājama nozīme ir sociālajai videi, kurā bērns aug un attīstās.

Bērnu ar cerebrālo trieku sociālās grūtības

Sociālās grūtības ir nesaraujami saistītas ar saskarsmes jeb savstarpējo attiecību veidošanas grūtībām, no kurām izriet grūtības integrēties vai iekļauties sabiedrībā vai kādā no tās grupām. Bērniem ar cerebrālo trieku visu šo grūtību virkni izraisa fizisko traucējumu radītās atšķirības. Neraugoties uz visai lielo līdzību ar veselajiem vienaudžiem, šo bērnu atšķirības galvenokārt izpaužas šādās jomās [18]:

- 1) ģimenes ietekme un bērna audzināšanas prakse;
- 2) sociālā atgriezeniskā saikne, tās paustās vērtības, gaidas, cerības;
- 3) mācīšanās vide;
- 4) sociālās attiecības ar vienaudžiem un aprūpētājiem;
- 5) mobilitāte un pieejamība.

Visbiežāk tuvinieki (īpaši vecāki un vecvecāki) bērnu ar cerebrālo trieku pārmērīgi aprūpē, visu izdarot viņa vietā. Tas vēl vairāk pazemina bērna subjektīvo pašcieņas, pašvērtējuma un paškontroles līmeni, kas parasti jau tā ir zems. Šādam bērnam ir grūti saskatīt paša veikto darbību

savstarpējo saistību un sakarību, jo, pat ja kaut ko izdodas paveikt pašam, viņam tas šķiet kā kāda cita cilvēka palīdzības rezultāts vai vienkārši laimīgs gadījums. Viņš nespēj noticēt, ka pats varētu kaut ko izmainīt dzīvē. Šādu bērnu bieži pārņem dažādas pakāpes depresija, kas vēl vairāk pastiprina viņa šķietamo bezpalīdzību.

Vecāki bērna fiziskos traucējumus (“nestaigā”, “slikti staigā”, “slikti sēž”, “slikti, neskaidri runā”, “nerunā” u.c.) reizēm mēdz uztvert gandrīz vai kā viņa rakstura īpašības. Piedēvējot bērnam šos “sliktuma un nevarības” fenomenus, vecāki sāk ļoti maz (vai pat nemaz) pievērst uzmanību dēla vai meitas uzskatiem, interesēm un vaļaspriekiem, jo viņiem šķiet, ka šādam bērnam tas nav svarīgi, - galvenais, ka tik medicīniskajā jomā viņa labā darīts viss iespējamais.

Raksta autore pieredze rāda, ka šāda attieksme ir gaužām aplama, jo tās dēļ bērns, kuram ir cerebrālā trieka, pamazām kļūst arī par psiholoģisku invalīdu. Vārds “invalīds” šajā gadījumā tomēr ir īsti vietā, jo tiek izkropļota bērna personības attīstība. Tas kropļo bērnu daudz vairāk nekā fiziskie defekti. Turklāt psiholoģiskā invaliditāte spēcīgi ietekmē bērna fizisko attīstību, arvien vairāk pastiprinot viņa fiziskos trūkumus. Veidojas “apburtais loks” - fiziskie trūkumi pārvēršas psiholoģiskajos un otrādi. Kad šāds bērns kļūst pieaudzis, viņš nav gatavs patstāvīgai dzīvei ne tik daudz fizisko traucējumu dēļ (kurus pamazām varētu iemācīties pārvarēt vai arī pielāgoties tiem), daudz vairāk traucē tieši psiholoģiskie defekti. ASV psiholoģijas doktors un speciālists sociālajā darbā ar bērniem, kuriem ir speciālas vajadzības, R.B.Darlings (*Darling*) to nodēvējis par “*iemācīto bezpalīdzību*”. [14]

Raksta autore, kā sociālais pedagogs strādājot ar bērniem, kuriem ir cerebrālā trieka, un viņu tuviniekiem, ir saskārusies ar vēl vienu ļoti nepareizu (pat bīstamu) šo bērnu audzināšanas veidu, kura rezultāti parasti ir ne mazāk bēdīgi kā tikko aprakstītie. Tie ir gadījumi, kad vecāki no bērniem ar cerebrālo trieku prasa vairāk, nekā viņi spēj veikt. Pēc ASV psihologa A.Eiša (*Asch*) vērojumiem, visbiežāk tas tiek formulēts aptuveni šādi: “Ja jau tev ir kādi fiziski defekti, tev toties jābūt vislabākajam sekmēm skolā, vismuzikālākajam no mūsu ģimenes, vislabākajam zīmētājam, visgudrākajam šahistam.” Pat veselam bērnam pārāk augstas prasības var pazemināt pašvērtējumu un graut ticību savām spējām, bet uz bērnu ar cerebrālo trieku tās var iedarboties vēl postošāk. [13] Šeit iespējami divi rezultāti, kuri kā viens, tā otrs vienlīdz nopietni apgrūtina harmonisku personības attīstību.

Viens no variantiem veidojas, ja bērnam ar cerebrālo trieku apbrīnojamā veidā tomēr izdodas būt šim “vis-, vis-“. Tas var novest pie tā,

ka šis bērns, arī kļūstot pieaudzis, vienmēr gaidīs, lai visi un visur saņemtu viņu ar atplestām rokām un uzskatītu par vislabāko, visgudrāko, vistalantīgāko... Tomēr dzīvē tā parasti nenotiek. It sevišķi attieksmē pret cilvēkiem, kuriem piemīt skaidri saskatāmi attīstības traucējumi. Taču *“neatlaidīgi cīnīties par savu vietu dzīvē šādi audzināts bērns nespēj. Viņš var viegli nonākt depresijā, nervu sabrukumā un pat pie domām par pašnāvību, kaut arī šie bērni parasti to realizē reti.”* [13]

Tomēr lielākoties sastopami gadījumi, kad bērni, kuriem ir cerebrālā trieka, netiek galā ar vecāku pārmērīgajām prasībām. Viņi paši to tūlīt mēdz saistīt ar savu fizisko stāvokli, turklāt drīz vien sāk domāt, ka tāpēc nevarēs paveikt vispār neko. Atkal veidojas “apburtais loks”, jo bērnam šķiet: “Es nevaru izpildīt vecāku prasības tāpēc, ka esmu “tāds”. Ja jau, būdams “tāds”, nespēju izpildīt pat vecāku prasības, ko tad es vispār varu...”

Protams, ne jau vienmēr šīs domas ir tik skaidri formulētas. Visbiežāk paši bērni tās neapzinās. Taču, pat neapzinātas, šīs domas bērnus ar cerebrālo trieku pavada visu mūžu. Ir tikai dabiski, ka, šādi audzināti, viņi nevar apliecināt un pierādīt savas spējas sabiedrībā, kas jau tā vairākumā gadījumu uz cilvēkiem ar kustību traucējumiem raugās ar šaubām un neuzticību. Jo - kā gan tu vari kādam pierādīt, ka tu to spēj, ja pats tam netici? Nav grūti saprast, ka tas ir neiespējami. Atkal rezultātā gaidāma depresija, kas atspoguļo bērna ar cerebrālo trieku izmisumu, nevarības un bezcerības sajūtu, kā arī viņa negatīvo secinājumu par to, ko var nest nākotne.

L.K.Gračovs (*Грачев Л.К.*) norādījis uz sevišķi nozīmīgu, taču nepietiekami respektētu integrācijas aspektu: *“Gandrīz vai paniski tiecoties panākt integrāciju vai iekļaušanu, pieaugušie bieži vien pat nepamana, ka šis bērns nonācis depresijā, un ar to saistītās bērna psiholoģiskās vajadzības tiek atstātas novārtā.”* [21] Taču bērns, kura iekšējā dzīve ir depresijas pārņemta, diez vai vispār spēs kaut kur iekļauties. Bērnu ar cerebrālo trieku fiziskās vajadzības laika gaitā apmierina visplašākais medicīnas personāls, bet psiholoģiskajām vajadzībām uzmanība tiek pievērsta pārāk reti. Taču izmantot psihologa konsultācijas šiem bērniem ir tikpat svarīgi kā apmeklēt logopēda vai fizioterapeita nodarbības.

Savukārt mūsu – vecāku, pedagogu, psihologu, sociālo darbinieku, ārstu – uzdevums ir nevis ieņemt šos bērnus nebeidzamajā fizisko un psiholoģisko problēmu radītajā nevarības aplī, bet gan palīdzēt viņiem pārraut to. Kā? Sāksim ar vienkāršāko. Ļausim, lai bērns, kuram ir cerebrālā trieka, pats izvēlas, kuras bikses šorīt vilkt – zilās vai sarkanās. Ja viņš nespēj

parunāt, liksim viņam to parādīt ar roku, acu mirkšķināšanu vai vēl kā citādi. Bet lai tas ir patstāvīgs bērna lēmums, kuru pēc tam nemaina un negroza neviens. Tā viņš pamazām iemācīsies izvēlēties un nekrist izmisumā, kad pirmo reizi mūžā būs vienam jāpieņem kāds nopietns lēmums.

Centīsimies pēc iespējas labāk iepazīt un izprast katru šādu bērnu, lai uzzinātu, ko un cik daudz tieši viņš spēj. Izvirzīsim bērnam tādas prasības, kuras viņam ir pa spēkam. Tikai pakāpeniski un pavisam nedaudz pacelsim prasību latiņu augstāk, lai bērnam vienmēr būtu pēc kā tiekties, bet lai arī šis nākamais mērķis būtu reāls un soli pa solim sasniedzams. Iemācīsim bērnam ar cerebrālo trieku (bet vispirms paši sev!) pamanīt katru viņa panākumu un priecāties, lai cik mazs tas arī būtu. Nevīs par to, ka bērns ir "vis-, vis-". Tad šis cilvēkbērns sapratīs, ka vismaz kaut ko viņš spēj izdarīt ļoti labi un katru nākamo reizi var paveikt arvien vairāk.

Tas, vai bērns ar cerebrālo trieku apgūs pirmās patstāvības iemaņas vai arī kļūs par "iemācītās bezpalīdzības" upuri, ļoti atkarīgs no personas, kas viņu aprūpē, jo tieši tā "diktē spēles noteikumus". Bērnībā (mūsu valstī nereti arī turpmāk, jo līdz šim vēl nav izveidots atbilstošs aprūpes darbinieku dienests) tas parasti ir kāds no vecākiem vai vecvecākiem. Tomēr arī Latvijā ir gadījumi, kad bērna, kuram ir īpašas vajadzības, aprūpi uzņemas šim nolūkam nolīgts cilvēks. Ar šo vairāk vai mazāk profesionālo aprūpētāju bērnam veidojas visai specifiskas attiecības. Tās nosaka daudzi dažādi aspekti. Viens no būtiskākajiem – spēju, spēka un varas pozīciju nevienlīdzība (skat. 3.tabulu).

3.tabula

Bērna ar speciālām vajadzībām un viņa aprūpētāja statusa un pozīciju atšķirība (tulkots no 18, 32)

Bērns, jauniets ar kustību traucējumiem	Aprūpētājs
Fiziska atkarība	Neatkarīgs
Nav viegli kustēties	Mobils
Relatīvs brieduma trūkums	Relatīvs briedums
Saņēmējs	Devējs
Bieži maksātājs	Bieži samaksātais/nopirktais
Riteņkrēslā sēdošs	Slaidis
Pastāvīgas vajadzības	Pastāvīgs darbs

Minēto pozīciju nevienlīdzība aprūpējamā un viņa aprūpētāja attiecības padara psiholoģiski sarežģītas. To vēl pastiprina fakts, ka bērnam

šo aprūpētāju parasti izraugās vecāki, nevis viņš pats, un spējas saprasties ar kādu cilvēku bērnam un viņa vecākiem var būt atšķirīgas. To noteiks bērna temperamenta, rakstura un vecuma īpatnības, audzināšanas pamatprincipi un pieredze saskarsmē ar līdzcilvēkiem. Bet, par spīti visam, bērns ir spiests pilnībā uzticēties aprūpētājam pamatvajadzību apmierināšanā, pat ja tas viņam kādu iemeslu dēļ nav simpātisks. Šāda situācija var būt bērna personības attīstībai nelabvēlīga.

Arī aprūpētāja personība ietekmē viņa un bērna attiecības. Sevišķi nozīmīga ir motivācija, kas likusi aprūpētājam izvēlēties šādu darbu. Vecāki bērnu, kuram ir speciālas vajadzības, parasti aprūpē, mīlestības vadīti, bet noligtam aprūpētājam to darīt var likt visdažādākie iemesli. Tās var būt materiālas problēmas (naudas trūkums, nespēja atrast piemērotāku darbu, nepieciešamība pēc pagaidu mitekļa u.c.). Biežāk šādu izvēli nosaka *“aprūpētāja psiholoģiskās vajadzības, kas var ietvert tādus aspektus kā vajadzību padarīt sevi cēlu, aprūpējot citus; vēlni izrādīt spēku, piemēram, lai izskaistinātu savu (pareizi vai nepareizi saprasto) “Ego”; kompleksas psihoseksuālās problēmas u.c. Dažkārt pieaugušie, kuriem ir inferioritātes (mazvērtības) komplekss, jūtas drošāk, kad var rūpēties par personu, kurai ir attīstības traucējumi.”* [18]

Tā kā bērni ar cerebrālo trieku ir izteikti emocionāli jūtīgi, viņi neapzināti nojauš aprūpētāja (tāpat kā citu apkārtējo) psiholoģiskās problēmas, vēlas sniegt atbalstu un apmierināt aprūpētāja bieži vien komplicētās vajadzības. Tā ir pārāk liela slodze viņu pašu psihei, kas vēl tikai veidojas. Reti, tomēr ir sastopami arī aprūpētāji, kas veic šo darbu tāpēc, ka vienkārši jūt tādu aicinājumu. Bērniem tas neapšaubāmi ir vislabākais variants. Taču jārēķinās arī ar to, ka pat psiholoģiski vislīdzsvarotākais un fiziski visizturīgākais aprūpētājs dažreiz piedzīvos galēju nogurumu, apnikumu, nomāktību, kaut ko līdzīgu vieglai depresijai un, iespējams, vainas sajūtu, kas radīsies no brīžiem izjustā nespēka.

Jebkurā gadījumā bērna ar speciālām vajadzībām un viņa aprūpētāja saskarsmi un mijiedarbību ietekmēs abu psiholoģiskās īpatnības, personiskās prasības un dominējošās vajadzības. Relatīvs atbalsts kā no viena, tā no otra, veidojot šīs attiecības, noteiks abu pušu psiholoģisko labklājību. Bez tās abu pušu apzinātais vai neapzinātais iekšējais konflikts izpaudīsies smagi, un nebūs iespējams ne sniegt, ne saņemt kvalitatīvu aprūpi.

Vairāki ASV psihologi apkopējuši faktorus, kas veselajos izraisa negatīvas, noraidošas vai nepretimnākošas izjūtas attieksmē pret cilvēkiem ar speciālām vajadzībām [17]:

- vispārināts noraidījums (nepatīkamas personiskas reakcijas);
- mijiedarbības (sadarbības) spriedze;

- sāpīga identificēšana (t.i., veselo cilvēku bažas par paša iespējamo ievainojamību);
- piedēvētie funkcionālie ierobežojumi;
- tuvības noraidīšana;
- autoritāra tikumība (t.i., cilvēkam ar speciālām vajadzībām tiek izrādīts šķietams atbalsts, bet patiesībā attieksme pret viņu ir negatīva);
- nozīmīgas emocionālas sekas (t.i., negatīvas rakstura iezīmes, sociāla valence, emocionālais stāvoklis).

R.B.Dārlings (*Darling*) uzskata, ka drīzumā būtu jānotiek evolūcijas pagriezienam bērnu ar cerebrālo trieku labā. Lielākoties viņiem socializācija tiek piedāvāta ar speciālu mācību pakešu palīdzību, bet to nav iespējams pienācīgi mācīt un praktizēt, kamēr sabiedrība nepaudīs daudz lielāku vienlīdzību un cieņu pret šiem cilvēkiem. [14]

“Cilvēku ar kustību traucējumiem iekšējā dzīve visu laiku bijusi iztapīgi pielāgota sabiedrības nostājai. Dominējošās psiholoģiskās reakcijas šai sakarā abpusēji var pielīdzināt balansēšanai starp “cīņu un bēgšanu”. Kustību traucējumu daudzveidīgā ietekme uz viņu spējām daudziem cilvēkiem ar speciālām vajadzībām kā vienīgo izvēles iespēju atstāj “bēgšanu”, kas visbiežāk izpaužas pasivitātē un iekšēji negribīgā piekrišanā,” teicis M.Smits (*Smith*). [18]

Protams, sevišķi smags un sāpīgs šis jautājums kļūst, kad ar tādu pašu negatīvu, noliedzošu, nicinošu vai vienaldzīgu attieksmi un cilvēku dalīšanu “kastās” jāsaskaras bērniem ar cerebrālo trieku. Bērniem, kuriem ir tādas pašas tiesības uz gaišu un saulainu bērnību kā visiem pārējiem un kuri tik ļoti alkst pēc apkārtējo mīlestības, sapratnes un atbalsta. Bērniem, kuri, tieši tāpat kā visi pārējie, ir mūsu tautas nākotne. Kas zina – varbūt tieši šodienas fiziski vājie un šķietami nevarīgie bērni rīt nosargās mūsu tautas kultūru, mākslu un valodu?

Par vienu no piemērotākajām jomām šādas kopības nodrošināšanai uzskatāma izglītība. Arvien vairāk vispārizglītojošo skolu pakāpeniski sāk skolēnu ar kustību traucējumiem integrāciju parastajās klasēs. Tomēr šādu bērnu iespējas mācīties vispārizglītojošā skolā joprojām atgādina loteriju. Viss atkarīgs no tā, kur bērns dzīvo, no tobrīd pieejamajiem resursiem, no vecāku uzstājības un, protams, no mācību iestādes reālajām iespējām. Jo bērnu ar cerebrālo trieku mācīšanās vispārizglītojošā skolā būs efektīva tikai tad, ja tā varēs nodrošināt šiem skolēniem vismaz daļu no turpmāk nosauktā [18]:

- a) visu nepieciešamo izglītojošo, atbalsta un sociālo vajadzību

- fizisku pieejamību;
- b) skolotāju un aprūpes personāla pamatīgas zināšanas par konkrēto attīstības traucējumu un no tā izrietošajām vajadzībām;
 - c) viegli pieejamu fizioterapiju, kvalitatīvus un drošus elektroniskos un kustību palīg līdzekļus, logopēda, ergoterapeita konsultācijas un tam nepieciešamos palīg līdzekļus, kā arī nepieciešamo aprūpi un palīdzību ikdienas aktivitāšu veikšanā. Ja skolā nav priekšnoteikuma, ka tam visam jābūt viegli pieejamam, mācībām paredzētais laiks tiek stipri samazināts uz dažādu atvieglojumu un atbrīvojumu pamata;
 - d) atbilstošu mācību programmu un plānu piedāvājumu visās jomās, to skaitā fiziskajā audzināšanā, sportā, dramatiskajā mākslā, dabaszinātnēs un amatu mācībā;
 - e) pieprasījumam atbilstošas ārstniecības un atpūtas telpas;
 - f) prasmi atbilstoši reaģēt uz sekundāriem traucējumiem, tādiem kā daļējs redzes vai dzirdes zudums, vieglas mācīšanās grūtības, epilepsija vai emocionāli traucējumi.

Šāds piedāvājums Lielbritānijā tiek uzskatīts par optimālu bērnu ar kustību traucējumiem izglītošanai. Daudzām Latvijas skolām nav pa spēkam realizēt pat daļu no tā. Trūkst finansiālā un inženiertehniskā nodrošinājuma, skolotājiem nav atbilstošu zināšanu, pedagoģiskās un psiholoģiskās sagatavotības. Tas nozīmē, ka bērnu ar speciālām vajadzībām un viņu vecāku izvēles iespējas nereti tiek ievērojami ierobežotas. Būtībā paliek tikai divi varianti – vai nu bērnam jāapmeklē diagnozei atbilstoša speciālā skola, kas bieži atrodas tālu no dzīvesvietas, tātad ilgstoši jādzīvo atrauti no ģimenes, vai arī jāsamierinās ar kvalitātes ziņā ierobežotām mācībām mājās, kas turklāt pakļauj viņu pastiprinātai sociālai izolācijai, atņemot bērnam gandrīz jebkādu iespēju kontaktēties ar vienaudžiem.

Ne vienā, ne otrā gadījumā bērniem ar cerebrālo trieku nav iespējams pietiekami vispusīgi apmierināt savas personības attīstības vajadzības. It sevišķi tāpēc, ka bērnu ar cerebrālo trieku dzīve ikdienā jau tā norit visai ierobežotā vidē. Tā parasti ir ģimene, vēlāk tas var būt speciālais bērnudārzs, skola, dienas centrs vai kāda cita specializētā iestāde. Tā bērns pārsvarā ir kopā tikai ar ģimenes locekļiem un sev līdzīgajiem vienaudžiem, gandrīz pilnīgi izolēts no sabiedrības. Taču, lai cilvēka vispārējā attīstība noritētu pietiekami daudzveidīgi un pilnvērtīgi, ikvienam jājūtas kā līdzvērtīgam visas sabiedrības loceklim.

Bērniem ar cerebrālo trieku (un jebkuriem citiem attīstības traucējumiem) tas ir sevišķi svarīgi, jo katra bērna, katra *“cilvēka attīstību*

ietekmē četri faktori – vide, laiks, informācija un enerģija". [4] Līdz ar to bērns, kurš atrodas gandrīz tikai dzīvokļa četrās sienās un bez iespējām kontaktēties ar citiem, nesaņem ļoti daudz ko savai attīstībai nepieciešamu, ko viņš varētu iegūt, ja viņam būtu iespējas veidot saskarsmi ar saviem veselajiem vienaudžiem. Tātad - ļoti būtiska ir viņu integrēšanās jeb iekļaušanās sabiedrībā kopumā, nevis tikai kādās atsevišķās, noslēgtās sabiedrības grupās. Bet to nav iespējams veikt mākslīgi.

"Sociālā integrācija ir process, kurā sabiedrība realizē katra tās indivīda maksimālo sociālo potenciālu. Tādēļ integrācijas problēmu nav iespējams atrisināt no ārpuses, tā ir atrisināma vienīgi sabiedrības iekšienē. Nav iespējams, ka kāds kādu kaut kur integrē. Nevar sacīt: "Mēs viņu sagatavojām un pēc tam tur un tur iekļāvām." Tad tā nav integrācija. Ar vārdiem: "Mēs integrējam bērnu tur un tur" patiesībā domāta saikne rehabilitācija + adaptācija. Līdz ar to integrācija ir abpusēja indivīda un sabiedrības adaptācija vienam pie otra. Tas ir process, kurā ne tikai indivīds pielāgojas sabiedrībai, bet arī sabiedrība dara visu, lai pielāgotos konkrētajam indivīdam." [20]

Tātad nepietiek ar to, ka strādājam ar bērniem, kuriem ir cerebrālā trieka, lai atvieglotu viņu iekļaušanos sabiedrībā. Tas ir divpusējs process, kurā pašai sabiedrībai jābūt pretimnākošai, ar izteiktu vēlmi uzņemt cilvēkus ar speciālām vajadzībām savā vidē, pielāgoties tiem. Tikai tad, kad vienlaikus strādāsim gan ar bērniem, kuriem ir cerebrālā trieka, gan ar sabiedrību kopumā, integrācija noritēs sekmīgi un efektīvi. Cik gatava šim procesam ir mūsu valsts sabiedrība?

Ir daudz saprotošu, iejūtīgu, pozitīvi domājošu cilvēku, kuri patiesi vēlas pēc iespējas atvieglot šo grupu iekļaušanos sabiedrībā. Tomēr vēl arvien diezgan liela sabiedrības daļa nespēj atbrīvoties no gadu desmitiem kultivētā aizsprieduma. Autore piekrīt L.K.Gračova (*Грачев Л.К.*) uzskatam, ka *"veselo un cilvēku ar speciālām vajadzībām pretnostatījums ir ārējās pasaules nepielāgotības un vides svešuma sekas"*. [21]

Jā, tieši tā – nevis tie, kurus sabiedrība mēdz uzskatīt par invalīdiem, ir nepiemēroti videi, bet gan vidi veido veseli (nosacīti) ļaudis, neņemot vērā faktu, ka vismaz 5 - 10 procenti sabiedrības locekļu ir cilvēki ar speciālām vajadzībām, kuru vidū ir arī bērni ar cerebrālo trieku. To apstiprina kaut vai neskaitāmās arhitektoniskās barjeras, kuras daļa cilvēku ikdienā pat nepamana, bet kuru dēļ otra daļa gadu gadus spiesta pavadīt "ieslodzījumā" dzīvoklī. Tomēr bērni ar cerebrālo trieku ir ļoti pieticīgi un spējīgi iekļauties skolas vidē un plašākā sabiedrībā arī krietni trūcīgos apstākļos, ja vien jūt pret sevi pozitīvu attieksmi. Jo vairāk par visu šie bērni alkst pēc tā, lai apkārtējie viņus emocionāli pieņemtu un atzītu par

līdzvērtīgiem sabiedrības locekļiem.

Daudzas no šeit minētajām jomām iespējams uzlabot, bet sabiedrībai ar savām sociālajām gaidām un attieksmi vispārēji un vecākiem, sociālajiem darbiniekiem un pedagogiem detalizēti jāuzņemas lielākā daļa atbildības par jebkuru būtisku trūkumu bērna socializācijā. Ja bērna attīstība kustību traucējumu, vājas vienaudžu mijiedarbības vai pārmērīgas aprūpes dēļ virzās pa sociāli ierobežotu apli, viņš nevar viegli apgūt sociālās iemaņas un pietiekami vingrināties to pielietošanā.

Tiklīdz ir runa par sabiedrības atbildību bērnu vai pieaugušo sociālajā integrācijā, cilvēki mēdz klusi nopūsties un sacīt: "Jā, tā jau tas ir, bet ko gan mēs tur varam darīt... Mēs jau sabiedrību neizmainīsim." Patiešām, visas sabiedrības attieksme nemainīsies vienas dienas, mēneša, pat ne gada laikā. Bet kas gan veido šo sabiedrību? Tās daļa esam mēs paši un mūsu bērni (vienalga - ar vai bez attīstības traucējumiem). Ar to mums arī jāsāk. Ja spēsīm droši paust uzskatus un attieksmi šajā jautājumā kaut dažiem nicīgi vai vienaldzīgi noskaņotiem paziņām, ja mēģināsim palīdzēt kaut vienam bērnam ar cerebrālo trieku saskatīt sevī skaisto, stipro un veselo, kas dos viņam spēku pierādīt un apliecināt gan pašam sev, gan citiem savas spējas, daļiņa sabiedrības jau būs pagājusi solīti viena otram pretī. Viens posms stāvajā nesaprašanās klinī būs pievārēts. Pazīstamais austriešu psihologs un psihoterapeits Alfrēds Adlers (*Adler*) teicis:

"Nevaram prasīt, lai visu sabiedrības locekļu spējas un prasības būtu vienādas. Bet pareizi iekārtota sabiedrība arvien atbalstīs savu locekļu spējas un dos iespēju tās izkopt. Šis apstāklis ir ārkārtīgi svarīgs, jo bez tā mēs varētu iedomāties, ka indivīds jānovērtē tikai pēc viņa iedzimtām spējām. Sabiedrībā arī tāds loceklis, kas cieš no zināmiem defektiem, tomēr atradīs tiem kompensāciju un būs lietderīgs." [1]

Literatūras saraksts:

1. Adlers A. Psiholoģija un dzīve: Vispārsaprotams ievads individuālpsiholoģijā. - Rīga, 1932. - 114 lpp.
2. Bērni un ģimenes Latvijā. 1998 Situācijas analīze / aut. kol. - Rīga: MP Aģentūra, 1999. - 107 lpp.
3. Bībele / 1965.gada izdevuma rediģētais teksts. - Latvijas Bībeles biedrība, 1997.
4. Geidžs N.L., Berliners D.C. Pedagoģiskā psiholoģija. - Rīga: Zvaigzne ABC, 1999. - 95. - 200.lpp.
5. Konceptija. Vienādas iespējas visiem. - Pieņemta 1998.g. 30.jūnijā /

- LR Ministru kabinets. – 17 lpp.
6. Latvijas Centrālās statistikas pārvaldes 1998.gada analītiskais apskats. Sociālie procesi Latvijā. – Rīga, 1999. – 104 lpp.
 7. Meikšāne Dz. Psiholoģija mums pašiem. - Rīga: RaKa, 1998. – 166 [2] lpp.
 8. Mūrnieks E. Vispārējā socioloģija: 1.daļa. - Rīgas Tehniskās universitātes Socioloģijas un pedagogijas katedras rotaprinta izdevums. - Rīga: 1993. – 34. - 53.lpp.
 9. Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca /aut. kol. Skujiņas V. vad. – Rīga: Zvaigzne ABC, 2000. – 248 lpp.
 10. Reņģe V. Psiholoģija: Personības psiholoģija / Lekciju kurss autora redakcijā. – Rīga: Zvaigzne ABC, 2000. – 126 [2] lpp.
 11. Reņģe V. Psiholoģija: Personības psiholoģiskās teorijas / Lekciju kurss autora redakcijā. – Rīga: Zvaigzne ABC, 1999. – 175 [1] lpp.
 12. Vuorinens R., Tūnala E., Mikonens V. Psihe - garīgā pasaule (sēr. "Psiholoģijas pamati"). - Rīga: Zvaigzne ABC, 1998. – 143 lpp.
 13. Asch, A. The Experience of Disability: A Challenge for Psychology. – American Psychologist. – 1984. – p. 36 – 39, 529.
 14. Darling R.B. The Economic and Psychosocial Consequences of Disability: Childhood Disability and Family Systems. - In M.Farrari, M.B.Sussman (Eds.). - New York: Haworth, 1987.
 15. Kubler-Ross E. On Death and Dying. – New York, USA: Macmillan. – 1969. – p. 38 – 45.
 16. Promoting the Development of Young Children with Cerebral Palsy: A Guide for Mid-Level Rehabilitation Workers / World Health Organization, World Confederation for Physical Therapy, World Federation of Occupational Therapists; Geneva: 1993. – p. 3 – 14 ; 23 – 28.
 17. Siller J.A., Chipman A., Ferguson L., Vann D.H. Studies in Reaction to Disability: Vol 2, Attitudes of the Non-disabled Toward the Physically Disabled. – New York, USA: New York University School of Education. – 1967. – p. 11.
 18. The Inner Life of Children with Special Needs / Smith M. Chapter 3: The Secret Life of the Physically Disabled Child. - Edited by Ved P. Varma. – Whurr Publishers Ltd London, 1996. – p. 27 - 44.
 19. Абрамова Г. С. Возрастная психология. - Москва, 1997. – 271–564. с.
 20. Возможности реабилитации детей с умственными и физическими ограничениями средствами образования / Министерство образования Российской Федерации, институт педагогической

инноваций Российского академического образования. - Москва: 1995. - 73-141 с.

21. Грачёв Л.К. Программа социальной работы с семьями, в которых есть дети - инвалиды. - Москва: 1993. - 23-28.
22. Мاستюкова Е.М., Ипполитова М.В. Нарушение речи у детей с церебральным параличом. - Москва, 1977.
23. Мухина В.С. Возрастная психология: Феноменология развития, детство, отрочество. - Москва, 1998. - 455 с.
24. Семенова К.А. Детские церебральные параличи. - Москва, 1968. - с.113 - 127.
25. Семенова К.А., Мاستюкова Е.М., Смуглин М.Я. Клиника и реабилитационная терапия детских церебральных параличей. - Москва, 1972. - с. 222 - 277.
26. Эльконин Д.Б. К проблеме периодизации психологического развития в детском возрасте // Вопросы психологии. - 1971 - № 4. - с. 9.

Bērni sociālās aprūpes iestādēs

Latvijā saasinājušās daudzas demogrāfiskās un sociālās parādības: mirstība darbības vecumā, ārlietības dzimstība, bezdarbs, nabadzība, alkoholisms un citas. Šīs negatīvās parādības būtiski ietekmē ģimenes stabilitāti, mazina rūpes par bērniem. Līdz ar to pieaug bērnu skaits, par kuriem vecāki nerūpējas. Bez vecāku gādības palicis bērns ir bērns, kura vecāki atrodas bezvēsts prombūtnē, nav zināmi vai ilgstošas slimības dēļ nespēj realizēt aizgādību, vai kura vecākiem pārtraukta vai atņemta aizgādība.

Raksta mērķis ir analizēt iemeslus, kāpēc bērni atrodas sociālās aprūpes iestādēs, un viņu sastāvu Latvijā.

Raksta mērķa sasniegšanai analizēšu bērnu skaitu sociālās aprūpes iestādēs, viņu vecumu un veselības stāvokli, apskatīšu galvenos iemeslus, kāpēc bērni atrodas šajās iestādēs.

Zigrīda Goša

Atslēgas vārdi: bērns, bērnumams, bērnu bāreņu sociālās aprūpes centrs, specializētais bērnu sociālās aprūpes centrs, adopcija, aizbildnība, aizgādība

Ģimene ir dabiska bērna attīstības un augšanas vide, un katram bērnam ir neatņemamas tiesības uzaugt ģimenē. [1, 170] Šķirot bērnu no ģimenes, viņam jānodrošina ārpusģimenes aprūpe pie aizbildņa, audžuģimenē vai bērnu aprūpes un audzināšanas iestādē, kā arī jānodrošina neatliekama bezmaksas palīdzība slimnīcās un rehabilitācijas iestādēs. [1, 171]

Aizbildnis ir persona, kas iecelta vai apstiprināta Civillikumā noteiktajā kārtībā, lai nodrošinātu bērna tiesību un interešu aizsardzību.

Audžuģimene – ģimene, kas bārenim vai bez vecāku gādības palikušajam bērnam nodrošina aprūpi un audzināšanu.

Ja bāreņiem un bez vecāku gādības palikušajiem bērniem nav iespējams nodrošināt aprūpi ģimeniskā vidē – audžuģimenē vai pie aizbildņa, aprūpe tiek nodrošināta ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijā.

Bērnu aprūpes un audzināšanas iestāde ir iestāde, kurā tiek nodrošināta bāreņu vai bez vecāku gādības palikušu bērnu aprūpe un audzināšana vai bērnu uzvedības sociālā korekcija, un, ja nepieciešams, ārstniecisku piespiedu līdzekļu piemērošana.

Ģimenes Latvijā pārdzīvo nopietnu krīzi. Kopš 1990.gada pastāvīgi pieaug bērnu skaits sociālās aprūpes iestādēs, kaut gan Latvijā bērnu skaits samazinās. 1990.gadā no 10 000 bērnu 0 – 15 gadu vecumā sociālās aprūpes iestādēs (bērnu bāreņu sociālās aprūpes centros un bērnunamos patversmēs) Latvijā bija 19 bērni, bet 1995.gadā jau 48 bērni un 2001.gadā – 81 bērns.

Bērns ir persona, kas nav sasniegusi 18 gadu vecumu, izņemot tās personas, kurām saskaņā ar likumu pilngadība iestājas agrāk, tas ir, personas, kuras izsludinātas par pilngadīgām vai stājušās laulībā pirms 18 gadu vecuma sasniegšanas. [1, 166]

Analizējot bērnu sociālo aizsardzību, atsevišķi izdalīšu trīs bērnu grupas:

- bērnus, kuri atrodas bērnu bāreņu sociālās aprūpes centros (tālāk tekstā – bērnu bāreņu centri);
- bērnus, kuri atrodas bērnunamos patversmēs (tālāk tekstā – bērnunami);
- bērnus, kuri atrodas specializētos bērnu sociālās aprūpes centros (tālāk tekstā – specializētie centri).

Bērnu skaits bērnu bāreņu centros un specializētajos centros pēdējos gados pakāpeniski samazinās, turpretim bērnunamos strauji pieaug (1.tabula).

1.tabula

Bērnu skaits sociālās aprūpes iestādēs (gada beigās) [3, 39; 4, 36]

	1995.	1999.	2000.	2001.	2001.gadā % pret 1995.gadu
Bērnu bāreņu centri	791	719	740	672	85,0
Bērnunami	1618	2456	2412	2478	153,2
Kopā	2409	3175	3152	3150	130,8
No 10 000 bērnu 0 – 15 gadu vecumā	48	74	77	81	168,8
Specializētie centri	446	462	453	419	93,9
Pavisam	2855	3637	3605	3569	125,0
No 10 000 bērnu 0 – 15 gadu vecumā	56	85	88	91	162,5

Īpaši strauji bērnu skaits palielinās bērnunamos. Bērnu bāreņu centru skaits un specializēto centru skaits no 1995. līdz 2001.gadam nav mainījies, bet bērnunamu skaits ir palielinājies no 38 iestādēm 1995.gada beigās līdz 49 iestādēm 2001.gada beigās.

Vecāku loma bērnu audzināšanā ir ļoti liela. Jo mazāks bērns, jo lielāka vecāku (ģimenes) loma. Bērnam pieaugot, kļūstot par fiziski un intelektuāli nobriedušu individualitāti, ģimenes ietekme mazinās. Vecāku pienākums ir sagatavot bērnu patstāvīgai dzīvei sabiedrībā, pēc iespējas respektējot viņa individualitāti, ievērojot spējas un tieksmes. [1, 170; 5, 10–16]

Kāda vecuma bērni atrodas sociālās aprūpes iestādēs? Sociālās aprūpes pakalpojumi sociālās aprūpes institūcijās tiek nodrošināti bērniem bāreņiem un bez vecāku gādības palikušajiem bērniem no dzimšanas līdz divu gadu vecumam. Bērniem invalīdiem ar garīgās attīstības traucējumiem vecumā no četriem līdz astoņpadsmit gadiem tiek nodrošināta aprūpe specializētajos sociālās aprūpes centros. Bērnu sociālās aprūpes institūciju galvenais uzdevums ir nodrošināt audzināšanu, sociālo un veselības aprūpi un veicināt bērnu nodošanu ģimenei. [6, 47–50]

Sociālās aprūpes iestādēs esošo bērnu sadalījums pēc vecuma 2001.gadā ir mainīts. Līdz 2000.gada beigām bērnus vecumā no 3 līdz 15 gadiem dalīja divās grupās: no 3 līdz 7 gadiem un no 8 līdz 15 gadiem. Kopš 2001.gada vecuma grupu robežas ir mainītas: no 3 līdz 6 gadiem un no 7 līdz 15 gadiem. Lai izdarītu secinājumus par bērnu vecuma sastāva izmaiņām sociālās aprūpes iestādēs, salīdzināsim 1998. un 2000.gada datus (2.tabula).

2.tabula

**Bērnu sadalījums pēc vecuma sociālās aprūpes iestādēs
(gada beigās) [3, 41]**

Vecuma grupas, gadi	Bērnu bāreņu centri			Bērnunami			Specializētie centri		
	1998.	2000.		1998.	2000.		1998.	2000.	
		skaits	%		skaits	%		skaits	%
Bērnu skaits	797	740	100	2386	2412	100	456	453	100
t. sk. vecumā:									
līdz 2	480	441	59,6	28	13	0,5	-	-	-
3 - 7	227	215	29,1	618	420	17,4	67	57	12,6
8 - 15	88	81	10,9	1485	1589	65,9	232	245	54,1
16 - 18	2	3	0,4	229	323	13,4	98	103	22,7
19 un vecāki	-	-	-	26	67	2,8	59	48	10,6

Bērnu sadalījums pēc vecuma 2000.gada beigās salīdzinājumā ar 1998.gada beigām nav īpaši mainījies, bet tas būtiski atšķiras sociālās aprūpes iestāžu tipos.

Bērnu bāreņu centros galvenokārt ir pirmsskolas vecuma bērni, bērnumamos un specializētajos centros – skolas vecuma bērni.

Visās sociālās aprūpes iestādēs atrodas 3,6 tūkstoši bērnu jeb 63 bērni no 10000 bērnu vecumā no 0 līdz 18 gadiem un 17 jaunieši no 10000 jauniešu 19 – 20 gadu vecumā (3.tabula).

3.tabula

Visās sociālās aprūpes iestādēs esošo bērnu sadalījums pēc vecuma (gada beigās) [3, 6 un 41]

Vecuma grupas, gadi	1998.		2000.		
	bērnu skaits	vecumsastāvs, %	bērnu skaits	vecumsastāvs, %	no 10 000 bērnu
Bērnu skaits	3639	100	3605	100	63
t.sk. vecumā: līdz 2	508	14,0	454	12,6	82
3 - 7	912	25,1	692	19,2	65
8 – 15	1805	49,6	1915	53,1	68
16 – 18	329	9,0	429	11,9	39
19 un vecāki	85	2,3	115	3,2	17

Pieaugot bērnu vecumam, bērnu skaits uz 10 000 attiecīgā vecuma bērnu samazinās. Tomēr, kā rāda bērnu skaits un vecuma sastāvs, īpaši strauji pieaug 16 – 18 gadu veco bērnu un jauniešu skaits bērnumamos un specializētajos centros. Līdz ar to netiek ievērots normatīvajos aktos noteiktais bērnu vecuma ierobežojums, un tāpēc vairākās iestādēs ir liels tā dēvēto pāraudžu skaits. Tā pamatā ir valsts sociālās aprūpes iestāžu finansēšanas mehānisms, kas patlaban vērsts uz finansējumu iestādei, tādējādi ieinteresējot iestādi visu plānā paredzēto vietu aizņemšanā. [6, 48]

Finanšu izlietojums uz vienu bērnu pakāpeniski palielinās, un 2001.gadā bērnumamā vidēji vienam bērnam mēnesī izlietoja 163,49 latus, specializētajos centros – 233,04 latus un bērnu bāreņu centros – 242,68 latus. [3, 44] Apstākļi, ka par dažu sociālās aprūpes institūciju

finansēšanu atbild valsts, bet par šo pašu grupu personu aprūpi ārpus institūcijām – pašvaldības, noved pie tā, ka pašvaldības nav ieinteresētas, lai persona atgrieztos savā pašvaldībā un saņemtu nepieciešamos pakalpojumus no tās. [6, 48]

Kādi ir galvenie iemesli, kāpēc bērni atrodas valsts aprūpes un audzināšanas iestādēs?

Sociālās palīdzības fonds no 2001.gada mainījis pirmatnējās uzskaites kārtību, tāpēc analizēsim bērnu atrašanās iemeslus sociālās aprūpes iestādēs 2000.gada beigās (4.tabula).

4.tabula

Bērnu atrašanās iemesli sociālās aprūpes iestādēs 2000.gada beigās
[3, 39]

Iemesli	Bērnu skaits		Iemeslu struktūra, %	
	bērnu bāreņu centros	bērnu-namos	bērnu bāreņu centri	bērnnunami
Bāreņi	8	195	1,1	8,1
Bērna slimības dēļ	247	19	33,4	0,8
Ar bāriņtiesas lēmumu pārtraukta aizgādība	223	1434	30,1	59,4
Ar tiesas spriedumu atņemtas aizgādības tiesības	21	467	2,8	19,4
Pamesti bērni	84	22	11,4	0,9
Citi ievietošanas iemesli	157	275	21,2	11,4
Kopā	740	2412	100	100

Bērnu atrašanās iemesli bērnu bāreņu centros galvenokārt ir:

- bērna slimības dēļ;
- ar bāriņtiesas lēmumu pārtraukta aizgādība.

Bērnnunamos bērni galvenokārt atrodas tāpēc, ka ar bāriņtiesas lēmumu pārtraukta aizgādība vai ar tiesas spriedumu izbeigtas aizgādības

tiesības. Tātad bērnam atrodas dzīvu vecāku bērni, kuru skaits šajās iestādēs ir aptuveni 10 reizu lielāks nekā bāreņu skaits.

Bērnu ievietošanu bērnam daļa pašvaldību joprojām uzskata par galīgo risinājumu un necenšas panākt ģimenes sociālo problēmu risināšanu un bērnu atgriešanos tajā. Pašvaldību speciālistiem jāpievērš lielāka uzmanība sociālajam darbam ar ģimeni. [6, 48] Daudzās pašvaldībās vēl trūkst kvalificētu sociālo darbinieku. To sagatavošanā lielu ieguldījumu dod augstskolas "Attīstība" pasniedzēji.

Pēdējos gados strauji palielinās bērnu skaits, kuriem ir garīgās un fiziskās attīstības traucējumi. [7, 239–251] To ietekmē dažādi faktori – ģimenes veselība, vide un sociālekonomiskie apstākļi. Turklāt vienam bārenim var būt vairāki veselības traucējumi, piemēram, fiziskās attīstības, valodas attīstības traucējumi un tuberkuloze. Bērniem ar dažādiem veselības traucējumiem nepieciešama pastāvīga ārstu uzraudzība, ko vieglāk nodrošināt specializētos centros un bērnu bāreņu centros nekā ārpus institūcijām, saņemot piemērotu aprūpi mājās (5.tabula).

5.tabula

Bērnu skaits ar somatiskiem traucējumiem vai saslimšanas veidu (gada beigās) [3, 41–42]

	Bērnu bāreņu centri		Bērnam		Specializētie centri	
	1998.	2001.	1998.	2001.	1998.	2001.
Bērnu skaits	797	672	2386	2478	456	419
% no kopējā bērnu skaita bērni ar:						
• fiziskās attīstības traucējumiem	43,2	33,9	12,9	8,0	66,9	57,3
• redzes traucējumiem	23,1	32,1	18,9	18,0	17,1	16,7
• dzirdes traucējumiem	3,0	2,4	2,6	1,2	5,7	7,6
• valodas attīstības traucējumiem	52,7	63,8	18,4	14,3	80,3	72,3
• citiem somatiskiem traucējumiem	13,4	15,6	10,9	9,0	25,0	22,2
• ir uzskaitē ar tuberkulozi	2,6	4,5	10,8	9,3	0,9	0,7
• inficēti ar seksuāli transmisīvajām slimībām	2,5	8,6	-	0,5	-	0,7

Bērnu veselības stāvoklis bērnu bāreņu centros pēdējos gados ir pasliktinājies:

- 2001.gadā salīdzinājumā ar 1998.gadu pieaudzis bērnu skaits, un īpatsvars ar valodas attīstības traucējumiem, ar redzes traucējumiem, ar tuberkulozi un ar seksuāli transmisīvajām slimībām;
- bērnu skaits, kuri inficēti ar sifilisu, palielinājies 2,3 reizes;
- bērnu skaits, kuri inficēti ar AIDS, ievērojami palielinājies. 1998.gadā tikai viens bērns bija inficēts, bet 2001.gadā jau bija inficēti deviņi bērni;
- divām trešdaļām bērnu (63,8%) ir valodas attīstības traucējumi, katram trešajam bērnam ir fiziskās attīstības traucējumi (33,9%) un redzes traucējumi (32,1%).

Specializētajos centros galvenokārt atrodas slimi bērni. Lielākajai daļai audzēkņu ir valodas attīstības traucējumi (72,3%) un fiziskās attīstības traucējumi (57,3%). Ievērojami labāks ir bērnam audzēkņu veselības stāvoklis, kuriem galvenokārt ir redzes traucējumi (18,0%) un valodas attīstības traucējumi (14,3%).

Valodas attīstības traucējumi un citi traucējumi bieži saistīti ar bērna garīgo attīstību. 2001.gadā bērnam tikai 72,8% bērnu bija garīgi veseli, bet bērnu bāreņu centros garīgi veselo īpatsvars ir ļoti mazs (14,6% no kopējā bērnu skaita). Līdz ar to bērnu bāreņu centros un specializētajos centros daudziem bērniem ir dažādas pakāpes garīgās attīstības traucējumi (6.tabula).

6.tabula

Bērnu garīgā attīstība (gada beigās) [3, 40]

	Bērnu bāreņu centri		Bērnam		Specializētie centri	
	1998.	2001.	1998.	2001.	1998.	2001.
Bērnu skaits ar garīgās attīstības traucējumiem	468	228	294	248	456	417
to skaitā % no kopējā bērnu skaita:						
• viegla pakāpe	33,3	7,9	69,7	73,8	13,6	4,3
• vidēja pakāpe	22,2	13,6	27,2	23,8	30,7	29,0
• smaga pakāpe	24,8	50,9	3,1	1,6	15,6	31,0
• dziļa pakāpe	19,7	27,6	-	0,8	40,1	35,7

Bērnamu audzēkņiem galvenokārt ir vieglas pakāpes un vidējas pakāpes garīgās attīstības traucējumi un tikai retos gadījumos (2001.gadā sešiem bērniem) ir smagas pakāpes vai dziļas pakāpes garīgās attīstības traucējumi.

Turpretim bērnu bāreņu centros galvenokārt atrodas bērni ar smagas pakāpes vai dziļas pakāpes garīgās attīstības traucējumiem. Turklāt 2001.gadā salīdzinājumā ar 1998.gadu bērnu īpatsvars, kuriem ir smagas pakāpes garīgās attīstības traucējumi, palielinājies divas reizes un bērnu īpatsvars, kuriem ir dziļas pakāpes traucējumi, palielinājies par 40,1%.

Arī specializētos centros galvenokārt atrodas bērni ar dziļas pakāpes, smagas pakāpes vai vidējas pakāpes garīgās attīstības traucējumiem, kuriem nepieciešama pastāvīga uzraudzība un ārstēšana.

Bērnu kopums sociālās aprūpes iestādēs pastāvīgi mainās. Dažādu iemeslu dēļ bērni tiek ievietoti šajās iestādēs uz noteiktu laiku. Pēc zināma laika daļa bērnu izstājas no šīm iestādēm: atgriežas pie vecākiem, tiek adoptēti, nodoti aizbildniecībā vai izstājas citu iemeslu dēļ (7.tabula).

7.tabula

Bērnu izstāšanās iemesli no bērnu sociālās aprūpes iestādēm
[3, 43]

Iemesli	1999.	2000.	2001.	Iemeslu struktūra, %		
				1999.	2000.	2001.
Izstājušies bērni	1259	1080	1073	100	100	100
to skaitā:						
- atgriezušies pie vecākiem	448	395	321	35,6	36,6	29,9
- adoptēti	201	102	156	16,0	9,5	14,5
- nodoti aizbildniecībā	151	185	151	12,0	17,1	14,1
- aizgājuši patstāvīgā dzīvē	65	103	90	5,1	9,5	8,4
- pārvietoti uz citu iestādi	332	257	291	26,4	23,8	27,1
- miruši	19	17	16	1,5	1,6	1,5
- cits iemesls	43	21	48	3,4	1,9	4,5

No bērnu bāreņu centriem gada laikā izstājas aptuveni puse bērnu un no bērnunamiem – aptuveni ceturtda daļa bērnu. No specializētajiem centriem izstājas aptuveni desmitā daļa bērnu.

Pozitīvi ir tas, ka aptuveni trešā daļa visu bērnu, kuri gada laikā atstāj sociālās aprūpes iestādes, atgriežas ģimenēs pie vecākiem.

Katru gadu aptuveni 150 bērnu tiek nodoti aizbildniecībā uz noteiktu laiku. Aizbildniecība ir institūcijām alternatīvs aprūpes veids, kura uzdevums ir nodrošināt iespēju bāreņiem un bez vecāku gādības palikušajiem bērniem augt ģimeniskā vidē. Aizbildnis aizstāj bērna īstos vecākus, un viņam ir tādi paši pienākumi, tiesības un atbildība. Bērns aizbildniecībā atrodas līdz pilngadības sasniegšanai vai aizgādības tiesību atjaunošanai. [6, 88] Ņemot vērā, ka daudzu aizbildniecībā esošo bērnu vecākiem ir pārtrauktas aizgādības tiesības, sociālajiem darbiniekiem ir jāstrādā ar ģimeni, lai bērns varētu pēc iespējas ātrāk atgriezties ģimenē. Diemžēl ne visās pašvaldībās strādā profesionāli sociālie darbinieki.

Bērni, kuri sasnieguši 18 gadu vecumu vai darbspējas vecumu, bieži sāk patstāvīgu dzīvi. To dara tikai bērnamu audzēkņi. Lielākā daļa no viņiem sāk strādāt, bet ceturtda daļa – mācīties. No bērnu bāreņu centriem un bērnamiem bērni galvenokārt tiek pārvietoti uz pašvaldības bērnu sociālās aprūpes iestādēm vai uz specializētajām mācību iestādēm. Tas ir saistīts ar bērnu veselības stāvokli.

Bērniem, kuri ilgstoši uzturas bērnu aprūpes un audzināšanas iestādēs, nepieciešams dot dzīves iemaņas, kas atvieglinātu viņu sociālo adaptāciju sabiedrībā. Sociālā adaptācija jāsaprot kā indivīda spēja pielāgoties jaunai sociālajai videi. [8, 120–130]

Nepieciešamās zināšanas, prasmes un pieredze indivīda efektīvai mijiedarbībai ar sociālo vidi veidojas cilvēka dzīves pirmajos divdesmit gados, sociālajai videi un indivīdam mijiedarbojoties. Katrā vecumposmā veidojas jauna sociāla prasme, kas turpmāk attīstās vai neattīstās sociāli pieņemamā veidā, jo liela nozīme tās attīstības procesā ir videi. [9, 77]

Bērnu aprūpes un audzināšanas iestāžu audzēkņiem svarīgi attīstīt prasmi pašnoteikties (attīstīt savu identitāti), prasmi noteikt mērķus, pieņemt lēmumus, uzņemties atbildību, uzticēties sev un citiem un daudzas citas prasmes. Šo prasmju apguvē un pilnveidošanā nepieciešams iesaistīt profesionālus sociālos darbiniekus.

Adoptēto bērnu skaits no sociālās aprūpes iestādēm ir neliels. Bērnu adopcija no specializētiem centriem nenotiek, izņemot 1998.gadu, kad adoptēja vienu bērnu. Specializētos centros uzturas bērni ar garīgās attīstības traucējumiem, turklāt daudziem no viņiem ir smagas vai dziļas pakāpes garīgās attīstības traucējumi. Arī no bērnu bāreņu centriem un bērnamiem adoptē nedaudz bērnu. Adoptēto bērnu skaits svārstās robežās no 1,1% līdz 6,9% no kopējā bērnu skaita. Pašreiz bērni galvenokārt tiek adoptēti uz ārzemēm (8.tabula).

No sociālās aprūpes iestādēm adoptēto bērnu skaits

[3, 42]

Gads	Adoptēto bērnu skaits	To skaitā		% no kopējā adoptēto bērnu skaita	
		Latvijā	uz ārzemēm	Latvijā	uz ārzemēm
1998.	257	55	202	21,4	78,6
1999.	201	49	152	24,4	75,4
2000.	102	39	63	38,2	61,8
2001.	156	46	110	29,5	70,5

Bērnu adopciju uz ārzemēm var vērtēt dažādi. No vienas puses, bērni tiek aizvesti no dzimtenes uz citu valsti, bet, no otras puses, šie bērni nokļūst ģimenēs, turklāt bieži ģimenēs, kuras velta daudz laika, uzmanības, materiālo līdzekļu u.c. resursu, lai bērni izaugtu par personībām. Turklāt adoptētie bērni bieži ir slimi, un viņiem ir dažādi veselības traucējumi. Latvijā ne vienmēr ģimenēm ir pietiekami līdzekļi, lai ilgstoši ārstētu smagas slimības, un reizēm to nespēj mūsu ārstniecības iestādes un ārsti.

Pašreiz sociālās aprūpes iestādēs atrodas daudz bērnu, kuru vecākiem ir pārtrauktas, bet nav atņemtas aizgādības tiesības. Šādā juridiski nebrīvā situācijā bērnumu audzēkņi dzīvo nevis pusgadu, gadu, bet nereti visu bērnību un pusaudža laiku. Kā uzsvērts raksta sākumā, katram bērnam ir tiesības uzaugt ģimenē. Esošā likumdošana neveicina bērnu adoptāciju, tāpēc nepieciešamas izmaiņas bērnu adoptācijas likumā. To pašreiz valdība cenšas darīt. Izmaiņas bērnu adoptācijas likumā sekmēs bērnu tiesību ievērošanu valstī.

Literatūras saraksts:

1. Bērnu tiesību aizsardzības likums// LR Saeimas un Ministru Kabineta Ziņotājs. - Nr. 15. 1998.gada 4.augustā.
2. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums// LR Saeimas un Ministru Kabineta Ziņotājs. - Nr. 23. 2002.gada 12.decembrī.
3. LR CSP. Bērni Latvijā. – Rīga, 2002.
4. LR CSP. Latvijas demogrāfijas gadagrāmata 2002. - R., 2002.
5. Pavlina I. Bērnu aprūpes un audzināšanas apstākļi mūsdienī Latvijā ģimenēs // Latvijas Zinātņu Akadēmijas Vēstis. - 2000., 5./6.numurs.
6. LR Labklājības ministrija. Sociālais ziņojums 2000. - R., 2000.

7. Goša Z. Bērnu veselība, saslimstība un mirstība// Dzīves jautājumi. Sociālā darba un sociālās pedagoģijas teorija un prakse. Zinātniski metodiskais rakstu krājums VI. - R., 2001.
8. Zandersone I., Rogozina V. Bērnu bāreņu sociālā aizsardzība internātskolā un viņu sociālā adaptācija pēc internātskolas beigšanas // Dzīves jautājumi. Sociālās problēmas un to risinājumu ceļi I. - R., 1995.
9. Lāce I. Jauniešu sociālās kompetences paaugstināšana grupu darbā // Dzīves jautājumi. Sociālais darbs un sociālā pedagoģija: atziņas, prakse, pieredze IV. - R., 1999.

Pusaudžu izmantotā kontracepcija: vai to ietekmē komunikācija ģimenē?

Šajā gadsimtā notiekošās spēcīgās izmaiņas sabiedrībā, piemēram, kontraceptīvās tehnoloģijas (tabletes) izgudrošana, kas mainīja seksuālos tikumus, kam sekoja dramatisks populācijas palielinājums un neparedzētas izmaiņas ģimenes struktūrā, kā arī sarukusi reliģijas ietekme veidoja faktoru kopumu, kas radīja 20.gadsimta seksualitātes modeli. Šajā pētījumā atrasta nozīmīga saistība starp komunikāciju ģimenē un pusaudžu lietoto kontracepciju. Tā pamato viedokli, ka vecāki var palīdzēt bērniem iemācīties vērtības, kas saistītas ar viņu seksualitāti, un tas var veicināt dialogu starp vecākiem un pusaudzi par seksuāli jūtīgiem tematiem.

Rejs Belikose

Atslēgas vārdi:

kontracepcija, seksuālā aktivitāte, dzimstības kontrole, komunikācija ģimenē

Ievads

Industrializētajās un trešās pasaules valstīs ir dziļš morāles un ētikas konflikts par to, ciktāl sabiedrībai, ģimenei, reliģijai un skolām ir jāiesaistās pusaudžu seksuālajā dzīvē. Turpinās diskusijas, ko darīt ar pusaudžu agrīno seksuālo aktivitāti (Forests un Sings (*Forrest&Singh*) [6]), neregulāro kontracepcijas izmantošanu pusaudžu vidū (Saimons, Belva, Finlejs un Jangs (*Simmons, Belva, Finlay&Yang*)) un izglītošanu par kontracepciju (Vaitheds (*Whitehead*)). [29]

Tomēr pusaudžu lielā seksuālā aktivitāte (Gutmahers (*Guttmacher*) [10]) apvienojumā ar neregulāru kontracepcijas izmantošanu (Zonenšteins, Pleks un Ku (*Sonenstein, Pleck&Ku*), [23]) un arvien vēlākais laulību laiks (Ravoira (*Ravoira*), [21]) daudzus skolēnus mūsdienās pakļauj riskam –

var iestāties neplānota grūtniecība, var saslimt ar seksuāli transmisīvajām slimībām un priekšlaikus kļūt par vecākiem. Lai gan pētnieki ir ziņojuši, ka grūtniecību skaits pusaudža vecumā samazinās salīdzinājumā ar 1991.gadu, ASV joprojām pusaudžiem dzimst vairāk bērnu nekā pārējā industrializētajā pasaulē (Gutmahers (*Gutmacher*)). [11] Japānā, Šveicē, Nīderlandē, Francijā, Itālijā un Beļģijā ir zemākie pusaudžu grūtniecības un dzemdību rādītāji. [27] Kādēļ šāda atšķirība?

Šī riska cena indivīdiem un sabiedrībai ir augsta. Mātes pusaudzes vairāk nekā pieaugušas sievietes saskaras ar veselības traucējumu risku - anēmija, grūtniecības radīta hipertensija, toksēmija, priekšlaicīgas dzemdības, mirstība un dzemdību traumas (*Kids Count*). [14] Medicīniskās izmaksas, kas saistītas ar pusaudžu problemātisko grūtniecību, ekonomiski ietekmē arī sabiedrību. Augstas riska pakāpes zīdaiņiem var būt nepieciešama dārga un ilgstoša medicīniskā aprūpe, īpaši tas attiecas uz tiem, kuriem visu mūžu būs īpašas vajadzības. Amerikas Savienotajās Valstīs katru gadu mātēm pusaudzēm tiek iztērēti aptuveni 29 miljardi no nodokļu maksātāju naudas (Meinards (*Maynard*)). [16] Astoņas no desmit mātēm pusaudzēm pamet mācības skolā.

Pusaudžu seksualitātes izprašana un sieviešu izmantotā kontracepcija

Izmaiņas fiziskajā nobriešanā, laulībā, ģimenē un sabiedrībā ir ietekmējušas mūsdienu jauniešu seksualitāti (Neinšteins (*Neinstein*)). [19] Jauniešu izglītošana par seksuāliem jautājumiem, kas agrāk bija ģimenes primārais pienākums, tagad gulstas uz skolu sistēmu. Tas ir radījis zināmas sekas.

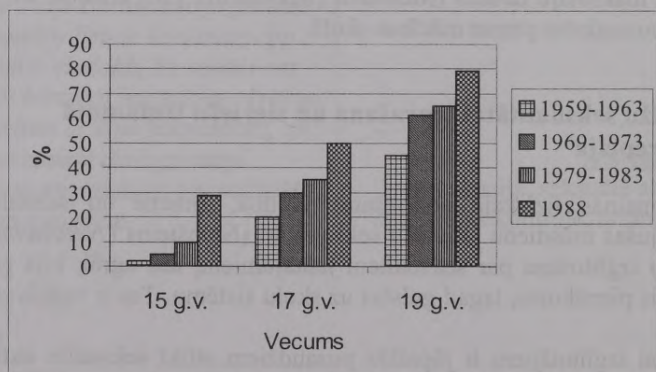
Vai izglītotājiem ir jāpalīdz pusaudžiem atlikt seksuālās aktivitātes uz vēlāku laiku vai seksuāli aktīvajiem – izvairīties no grūtniecības? Ja tā, tad cik daudz? Ir uzskats, ka pusaudžiem jāuzņemas atbildība par savu uzvedību. Citi ir pārliecināti, ka dažādā brieduma dēļ vairāk jāiesaistās vecākiem, skolai, baznīcai un valdībai (Studers un Torntons (*Studer & Thornton*)). [24] Tieši tāpēc, ka nav vienošanās par vēstījumu – ko sūtīt un kam, ASV pusaudžiem ir augstākie grūtniecības rādītāji industrializētajā pasaulē.

Pēdējos simt gados ir notikušas fundamentālas pārmaiņas, kas ir skārušas mēnešreižu un seksuālas aktivitātes sākšanās vecumu, kā arī vidējo vecumu, kad tiek noslēgtas laulības. 19.gadsimta beigās lielākā daļa sieviešu līdz 22 gadu vecumam bija apprecējušās. Tas bija sešus gadus pēc

fiziskā brieduma sasniegšanas, kas notika vidēji 16,5 gadu vecumā (Neinšteins (*Neinstein*)). [19] Vidējais sieviešu apprecēšanās vecums 20.gadsimta 60.gados sārka līdz 20,3 gadiem un līdz 1991.gadam pamazām palielinājās līdz 24,1 gada vecumam.

Savukārt mēnešreižu sākuma vecums simt gados samazinājies no 16,5 līdz 12,5 gadiem (Neinšteins (*Neinstein*)). [19] Tas gandrīz dubultoja dzīves periodu, kad sievietes ir bioloģiski gatavas reprodukcijai, bet sociāli atturētas no tās. Ja jaunietes neierobežo reliģiskas un sociālas tradīcijas, tās, kam 18 gadu vecumā piedzimis bērns, ir bioloģiski vienlīdzīgas ar savām māsām 19.gadsimtā, kuras sāka ģimenes dzīvi sešus gadus pēc fiziskā brieduma sasniegšanas.

Viena no nozīmīgākajām izmaiņām ir skārusi vecumu, kad sieviete pirmo reizi iesaistās dzimumaktā (skat. 1.zīm.). Vislielākais relatīvais seksualitātes pieaugums noticis starp jaunākajām no jaunajām sievietēm (Gutmahers (*Guttmacher*) - 1998.gadā 25,6% no piecpadsmit gadu vecajām meitenēm jau bija pieredzējušas seksu, 1970.gadā tādu bija 4,5%.



1.zīmējums. Sieviešu vecums pirmā dzimumakta laikā

Agrīnākas un lielākas jauniešu seksualitātes iemesli ir daudzi un dažādi. Plašajai kontracepcijas tablešu izplatībai un nozīmīgajām tehnoloģiskajām izmaiņām 20.gadsimta vidū noteikti bija svarīga nozīme. Sievietes ieguva tādu pašu brīvību, kāda bija vīriešiem, - iesaistīties seksuālajās attiecībās, nebaidoties no grūtniecības. Tas salauza saikni starp dzimumaktu un ieņemšanu. Tomēr seksuāli aktīvu pusaudžu kontraceptīvā uzvedība ir īpaši atšķirīga.

Ģimenes ietekme

Vairāki pētnieki ir norādījuši, ka ģimene ietekmē pusaudža lēmumu par kontracepcijas lietošanu. Pētījumi bijuši veltīti vecāku un pusaudža komunikācijai un tās ietekmei uz pusaudža rīcību šajā jomā. Rezultāti ir dažādi.

Nūkamers un Udrijs (*Newcomer&Udry*) divus gadus vāca datus pētījumam, kas aptvēra vairāk nekā 500 mātes-meitas un mātes-dēla pāru. [20] Viņi secināja, ka pusaudžu meiteņu izmantoto kontracepciju vairāk ietekmē komunikācija ar māti. Meitenes, kas sacīja, ka mātes ir runājušas ar viņām par dzimstības kontroli, trīs reizes biežāk nekā tās, kurām trūka šādu sarunu, otrajā studiju gadā lietoja efektīvus dzimstības kontroles līdzekļus.

Citā pētījumā (Beikers, Stantons, Tālbergs un Morisons (*Baker, Stanton, Thalberg&Morrison*)) tika atklāts, ka vecāku uzvedības normas ļauj paredzēt pusaudžu seksuālo aktivitāti un kontracepcijas izmantošanu. [2] Autori atklāja, ka vecāku uzvedība - viņu piekrišana vai nepieņemšana pusaudža seksuālajai aktivitātei - bija stingri saistīta ar vidusskolnieku seksuālo aktivitāti un kontracepcijas izmantošanu. Intervijas aptvēra 164 vīriešus, 165 sievietes un 470 vecākus - 286 mātes un 184 tēvus. Abi vecāki tika intervēti 141 gadījumā, tikai mātes - 145 gadījumos, tikai tēvi - 43 gadījumos.

Pētnieki Fokss un Inazu (*Fox&Inazu*) izlasē ietvēra 449 afrikāņu izcelsmes amerikāņu un baltādaino pusaudžu meiteņu un māšu pārus. [7] Pētījumam vajadzēja noskaidrot, kādas sekas izraisa tieša verbāla mātes un meitas komunikācija par seksu. Lai gan māšu un meitu komforts, runājot par šo tēmu, bija dažāds, parasti biežāka komunikācija bija saistīta ar meitas lielāku atbildību par seksuālo uzvedību. Sarunas par dzimstības kontroli bija saistītas ar kontracepcijas izmantošanu - 14-16 gadu vecas pusaudzes, kas biežāk runāja par to ar māti, plašāk izmantoja kontracepciju. Šīs izpētes pamatā bija jautājums: vai ir pozitīva korelācija starp komunikāciju ģimenē un pusaudžu izmantoto kontracepciju?

Ir bijuši vairāki empīriski darbi par kontracepcijas izmantošanu seksuāli aktīvu pusaudžu vidū. Lielākā daļa pētījumu ir parādījušies psiholoģiski orientētā literatūrā (Morisons (*Morrison*)). [18] Citi ieguldījumi ir nākuši no socioloģijas, veselības aprūpes, izglītības un mazāk - no sociālā darba. Šis empīriskais pētījums atšķiras no citiem, jo tā subjekti ir vidusskolēni. Lielākā daļa no iepriekšējiem pētījumiem ir skārusi indivīdus, kas ir vismaz 18 gadu veci.

Metode

Respondenti

Šī pētījuma subjekti 1994.gada pavasarī tika atrasti vidusskolas pirmajā un vecākajā klasē ASV Ziemeļaustrumu rajonā. Viņiem visiem bija obligāta veselības mācība. Līdzdalība pētījumā bija brīvprātīga. Kopējais pirmās un vecākās klases skolēnu skaits bija 202. Reālais skolēnu skaits, kas kļuva par pētījuma respondentiem, bija 100. Tā iemesli bija skolēna un/vai viņa vecāku vai aizbildņa nepieņemšana pētījumam, prombūtne testēšanas dienā vai atteikšanās piedalīties pēdējā brīdī pirms testēšanas. Pusaudžiem, kas izvēlējās nepiedalīties pētījumā, tika novadīta stunda par līdzīgu tēmu.

Pirms tiešās testēšanas no visiem ieinteresētajiem skolēniem un vecākiem un/vai aizbildņiem tika saņemti paraksti par piekrišanu. Divās 42 minūtes garās mācību stundās skolēni aizpildīja anketu ar 57 jautājumiem un kognitīvu testu ar 32 jautājumiem (Ārlina Formālās pamatošanas tests – *Arlin Test of Formal Reasoning*). Lai citi neuzzinātu atbilžu autoru, skolēni apzīmēja atbilžu lapu ar iniciāli, kam sekoja dzimšanas diena un mēnesis. Anketu pētnieks veidoja tieši šim pētījumam. Lielākā daļa no anketas jautājumiem bija izvēlēti no trim vadošajām nacionālajām aptaujām, kas aptver pusaudžus: 1979.-1990.gada Nacionālās longitudinālās jauniešu aptaujas; 1976.-1987.gada Nacionālās bērnu aptaujas un 1988.gada Nacionālās ģimenes pieauguma aptaujas (Kārds (*Card*)). [4]

Mērījumi

Komunikācija starp pusaudzi un viņa/viņas vecākiem tika vērtēta četros aspektos: saskaņa, spēja atklāti runāt par dzimstības kontroli, sarunu par dzimstības kontroli biežums un vecāku ietekme uz lēmumu pieņemšanu par kontracepcijas izmantošanu. Šie aspekti tika izvēlēti kā galvenie ģimenes komunikācijas indikatori saskaņā ar četrām nacionālajām aptaujām (Kārds (*Card*)). [4]

No šiem jautājumiem tika izveidota skala, un rezultātiem tika piešķirtas vērtības no "1" (necīga komunikācija) līdz "4" (bieža komunikācija). Ģimenes komunikācijas galarezultātu noteica, pievienojot svērtās vērtības un atrodot četru jautājumu rezultātu vidējos rādītājus.

Mainīgie faktori

Kontracepcijas izmantošana pirmajā dzimumaktā. (Uzmanību! Tikai tiem skolēniem, kuri atklāja, ka viņiem ir bijis dzimumakts, uzdeva šādas jautājumus.)

To, vai skolēni ir izmantojuši kontracepciju pirmajā dzimumaktā, uzzināja ar šādu jautājumu: "Vai pirmajā reizē, kad jums bija dzimumakts, jūs vai jūsu partneris izmantojāt kādu dzimstības kontroles metodi?" Atbildei "jā" tika piešķirts 1 punkts, "nē" – 2 punkti.

Kontracepcijas lietošanas regularitāte. Kontracepcijas lietošanas regularitāti novērtēja ar šādu jautājumu: "Vai vairākos pēdējos dzimumaktos jūs vai jūsu partneris izmantojāt kādu dzimstības kontroles metodi?" Piecas iespējamās atbildes – katru reizi, lielāko daļu reizu, apmēram pusē reizu, dažas reizes, nekad – tika pārkodētas dihotomā atbildē "regulāra lietošana" (kontracepcija tiek lietota katru reizi), kam tika dots viens punkts, un "neregulāra lietošana" (visas citas kategorijas), kam tika piešķirti divi punkti.

Dzimstības kontroles kontracepcijas metožu lietošana/nelietošana tika novērtēta ar šādu jautājumu: "Kādas dzimstības kontroles metodes jūs vai jūsu partneris esat izmantojuši pēdējās 30 dienās?" Tā kā lielākā daļa pusaudžu minēja prezervatīvu (32%) vai tabletes (9%) un pārējie atbildēja, ka netika izmantotas dzimstības kontroles metodes, šī kategorija tika pārkodēta dzimstības kontroles lietošanā, kam tika piešķirts viens punkts. Nelietošanai piešķīra divus punktus.

Rezultāti

1.tabula

Mainīgo biežums visai izlasei

Dzimums	Visa izlase n = 100		Seksuāli aktīvi n = 80		Seksuāli pilnīgi neaktīvi n = 20		Pašlaik seksuāli aktīvi n = 54	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Sievietes	48	48	35	44	13	65	28	51,9
Vīrieši	52	52	45	56	7	35	26	48,1
Rase								
Melnādainie	23	23,5	19	24	4	20	10	18,9
Baltādainie	31	31,6	23	30	8	40	18	34,0
Spāņu izcelsmes	44	44,9	36	42	8	40	25	47,0

Citi	2	2,0	2	4	0	0	1	0,1
Reliģija								
Protestants	21	21,0	19	23	2	10	15	27,8
Romas katolis	52	52,0	37	46	15	75	24	44,4
Cita reliģija	27	27,0	24	31	3	15	15	27,8

Ģimenes komunikācijas veidi

Nākošā tabulu grupa vēlta ģimenes komunikācijas jomām. Tika izvēlēti četri jautājumi, lai noskaidrotu mainīgo: saskaņa - "Vispār man ir labas attiecības ar vecāku (-iem), ar ko es dzīvoju"; brīvības izjūta sarunā - "Es jūtu, ka varu atklāti pārrunāt dzimstības kontroles metodes ar maniem vecākiem vai kādu citu pieaugušo, kas ieņem manu vecāku vietu"; diskusiju biežums - "Cik bieži pēdējā gadā jūs runājat ar vecākiem par tematiem, kas saistīti ar seksu?"; vecāku ietekmes - "Mani vecāki vairāk nekā mani vienaudži ietekmē manus lēmumus par to, ar ko es satiekos."

2.tabula

Ģimenes komunikācijas veidi/Seksuālā aktivitāte procentos saistībā ar skolēnu saskaņu ar vecākiem

Saskaņa ar vecākiem	Seksuāli aktīvi n = 80	Seksuāli neaktīvi n = 20	Izmantoja dzimstības kontroli pirmajā dzimumaktā n = 47	Neizmantoja dzimstības kontroli pirmajā dzimumaktā n = 33	Regulāri izmantoja dzimstības kontroli pēdējās 4 nedēļās n = 41	Regulāri izmantoja dzimstības kontroli pēdējās 4 nedēļās n = 39
Pilnīgi nepiekrīt	6,3	20	6,4	6,1	0	12,8
Nepiekrīt	7,5	5,0	4,3	12,1	2,4	12,8
Piekrīt	56,3	55	55,3	57,6	61	51,3
Pilnīgi piekrīt	30	20	34	24,2	36,6	23,1

Saskaņa ar vecākiem un dzimstības kontroles izmantošana

Saskaņu mērīja ar skolēnu atbilžu pakāpēm – sākot no pilnīgas nepieņemšanas līdz pilnīgai pieņemšanai jautājumā: "Vispār man ir labas attiecības ar vecāku (-iem), ar ko es dzīvoju." Deviņdesmit astoņi procenti (61% + 36,6%) skolēnu, kas piekrita vai pilnīgi piekrita, ka attiecībās ar

vecākiem valda saskaņa, pēdējās četrās nedēļās regulāri izmantoja dzimstības regulēšanas metodes. Tikai 74% (51,3% + 23,1%) no neregulārajiem dzimstības kontroles līdzekļu izmantotājiem pilnīgi piekrita vai piekrita vērtējumam, ka viņu attiecības ar vecākiem ir saskanīgas. Saskaņa ar vecākiem nozīmīgi atšķīrās tiem skolēniem, kuri regulāri izmantoja dzimstības kontroles līdzekļus, un tiem, kuri tos neizmantoja ($t = 9,07$ ar uzticamību $p < 0,01$). Šī atšķirība liek domāt, ka skolēni, kas regulāri izmanto dzimstības kontroles līdzekļus, veido saskanīgākas attiecības ar vecākiem nekā pārējie.

Saskaņa ar vecākiem bija mazāka arī tiem pusaudžiem, kas nekad nebija bijuši seksuāli aktīvi. Divdesmit pieci procenti no skolēniem vai nu nepiekrita, vai pilnīgi nepiekrita, ka viņiem ir laba saskaņa ar vecākiem. Tas var liecināt, ka dažiem skolēniem, kas nekad nav bijuši seksuāli aktīvi, ir lielākas grūtības attiecībās ar vecākiem nekā tiem, kuri ir seksuāli aktīvi (14%).

Seksuāli aktīvie dzimstības kontroles metožu lietotāji un nelietotāji un salīdzinātais pētījuma faktors

3.tabula

Seksuāli aktīvi skolēni: bivariāciju analīze, salīdzinot regulāros dzimstības kontroles metožu izmantotājus ar neregulārajiem izmantotājiem pēdējās četrās nedēļās

	Seksuāli aktīvi dzimstības kontroles lietotāji			Seksuāli aktīvi dzimstības kontroles nelietotāji			t-vērtība		
	n	Vid.	SD	n	Vid.	SD			
Vecums	41	16,9	1,19	39	16,8	1,33	0,30	0,58	NS
Mātes izglītības līmenis	41	2,9	1,19	39	2,6	1,22	1,3	0,25	NS
Tēva izglītības līmenis	41	3,0	1,15	39	2,9	1,13	0,61	0,43	NS
Ārlina rezultāts	41	12,40	5,11	39	12,74	5,03	0,07	0,78	NS
Ģimenes komunikācijas	41	3,0	0,63	39	2,58	0,59	8,9	0,003	**
Reliģiozitāte	41	2,9	1,03	39	3,0	1,14	0,01	0,92	NS
Vienaudžu ietekme	41	2,1	0,87	39	2,2	0,93	0,29	0,59	NS

** nozīmīgs pie $p < 0,01$

Netika atrastas nozīmīgas atšķirības starp dzimstības kontroles metožu lietotājiem un nelietotājiem seksuāli aktīvo skolēnu vidū saistībā ar respondenta vecumu vai vecāku izglītības līmeni. Vecuma dēļ atšķirība bija maza, jo tika pārbaudīti tikai divi vecumi - pirmā un pēdējā klase. Ārlina kognitīvais tests arī neatklāja nozīmīgas atšķirības lietotājiem un nelietotājiem. Tomēr tika atklāta nozīmīga dzimstības kontroles lietotāju un nelietotāju atšķirība ($p < 0,01$) saistībā ar ģimenes komunikāciju. Seksuāli aktīvo dzimstības kontroles metožu lietotāju ($n = 41$) vidējais ģimenes komunikācijas rezultāts bija 3, nelietotāju - 2,58. Šī atšķirība ir nozīmīga pie $p < 0,003$. Komunikācijas faktors ieguva 4 punktus, un tas tiek uzskatīts par augstāko komunikācijas līmeni, zemākais ir 1 punkts. Netika atrasta tālāka nozīmīga saistība starp grupām, ņemot vērā reliģiozitāti vai vienaudžu ietekmi.

4.tabula

Skolēnu komunikācijas līmenis ar vecākiem par tēmām, kas saistītas ar seksu

VAR RUNĀT AR VECĀKIEM PAR SEKSU	Seksuāli aktīvi n = 80	Seksuāli neaktīvi n = 20	Izmantoja dzimstības kontroli pirmajā dzimumaktā n = 47	Neizmantoja dzimstības kontroli pirmajā dzimumaktā n = 33	Regulāri izmantoja dzimstības kontroli pēdējās 4 nedēļās n = 41	Regulāri izmantoja dzimstības kontroli pēdējās 4 nedēļās n = 39
Pilnīgi nepiekrīt	16,3	15	14,9	18,2	14,6	17,9
Nepiekrīt	22,5	15	19,1	27,3	12,2	33,3
Piekrīt	37,5	50	40,4	33,3	46,3	28,2
Pilnīgi piekrīt	23,8	20	25,5	21,2	26,8	20,5

Kad skolēni izteikti piekrita vai nepiekrita, ka viņi varētu runāt ar vecākiem par seksu, augstākais ziņotās komunikācijas līmenis (73%) bija starp skolēniem, kas regulāri izmanto dzimstības kontroles metodes, un viszemākais (49%) – starp tiem skolēniem, kuri neregulāri izmanto dzimstības kontroles līdzekļus. Bija nozīmīgas atšķirības starp regulāriem un neregulāriem dzimstības kontroles līdzekļu lietotājiem ($t = 5,03$ ar nozīmīgumu pie $p < 0,05$), ņemot vērā to, cik viegli viņiem bija runāt ar vecākiem par seksu.

Tie, kuri bija izmantojuši kontracepciju pirmajā dzimumaktā, piekrita vai pilnīgi piekrita, ka ar vecākiem viņiem ir laba komunikācija (66%), nelietotāji tam piekrita mazāk (55%). 70% seksuāli neaktīvo skolēnu uzskatīja, ka viņi varētu runāt ar vecākiem par seksu, tā uzskatīja 61% seksuāli aktīvo. Lielākā daļa skolēnu visās kategorijās piekrita, ka notiek komunikācija ar vecākiem par seksuālām tēmām. Līmeņi atšķīrās, bet atspoguļoja agrāku pētījumu ziņojumus – labāka komunikācija ģimenē pozitīvi ietekmē to, ka pusaudži lieto dzimstības kontroles metodes.

Diskusija

Ģimenes komunikācija un dzimstības kontroles metožu lietošana

Vecākiem ir vislielākā ietekme uz skolēniem, kas atbildējuši, ka nekad nav bijuši seksuāli aktīvi (45%), bet grupa ar nākamajiem augstākajiem rezultātiem ir skolēni, kas ir regulāri dzimstības kontroles līdzekļu izmantotāji (39%). Žakards (*Jaccard*, 1996) atklāja – ja mātes izsaka spēcīgu noliegumu seksam pirms laulībām un viņām ir labas attiecības ar bērnu, šie pusaudži vairāk nekā 12 reizi biežāk ir seksuāli neaktīvi nekā tie, kuri nav pakļauti šiem faktoriem. Deviņdesmit septiņi procenti no seksuāli aktīvajiem skolēniem, kas runāja par saskaņu ar vecākiem, pēdējās četrās nedēļās pastāvīgi izmantoja dzimstības kontroles līdzekļus.

Kontracepcijas izmantotāji kopumā ziņoja par labāku saskaņu ar vecākiem nekā nelietotāji vai neregulārie lietotāji. Iespējams, ka skolēni, kas izmanto dzimstības kontroles metodes, vairāk pieņem savu seksuālo aktivitāti, ir samazinājuši savus iekšējos konfliktus un arī konfliktus ar vecākiem. Skolēni, kas ir neregulāri lietotāji vai kontracepciju neizmanto vispār, var izjust disharmoniju starp saviem uzskatiem un uzvedību, kas rada negodīguma sajūtu pret sevi, vecākiem, lielāku iekšējo konfliktu, kā arī sliktākas attiecības ar vecākiem. Viņi var būt izjutuši arī lielākus konfliktus starp vecāku uzskatiem un savu uzvedību.

Skolēni, kas bija izmantojuši dzimstības kontroles metodes pirmajā dzimumaktā un pastāvīgi izmantoja tās, ziņoja par biežākām sarunām ar vecākiem nekā nelietotāji, neregulārie lietotāji un skolēni, kas nebija seksuāli aktīvi. Iespējams, ka skolēni, kam piemīt pašcieņa, pašpārliecinātība un pašnovērtējums, vairāk sarunājas ar vecākiem un uzņemas lielāku atbildību par sevi nekā tie, kuri reti runā ar vecākiem. Šķiet, ka vecākiem ir nozīme viņu pozitīvajā izaugsmē, kuras rezultātā veidojas dialogs. Tātad pētnieks uzskata, ka šī pētījuma rezultāti ir

uzticami, īpaši ģimenes komunikācijas jomā, jo tika izmantoti četri jautājumi, lai izvērtētu skolēna un vecāku komunikācijas kvalitāti un kvantitāti (skat. anketas 22., 26., 28. un 29.jautājumu). Pēdējais pētījums ir bijis vērsti uz šiem četriem jautājumiem kā galvenajiem ģimenes komunikācijas indikatoriem (Kārds (*Card*)). [4]

Tomēr īpaša uzmanība ir jāpievērš šo rezultātu interpretācijai, jo komunikācija ģimenē katram skolēnam var nozīmēt kaut ko citu. Vienmēr iespējams, ka kāds skolēns būs atbildējis ideālistiski, nevis reāli. Turklāt pusaudžu atbildes par regulāru vai neregulāru kontracepcijas izmantošanu var būt neprecīzas. Skolēni mēdz aizmirst dažādas lietas, piemēram, mājasdarbus un dzīvokļa īres rēķinus, tā ka nevar gaidīt, lai viņi precīzi atcerētos, ko darījuši pēdējās četrās nedēļās, kur nu vēl cik reižu viņi izmantojuši kontracepciju vai cik reižu viņiem bijis sekss. Tomēr jautājumus par dzimstības kontroli uzdeva dažādos veidos, tie bija saistīti, un lielākā daļa skolēnu uz tiem atbildēja vienādi visās izjautāšanas jomās.

Šajā pētījumā tika noskaidrota saistība starp komunikāciju ģimenē un pusaudžu kontracepcijas lietošanu. Ģimenes komunikācija literatūrā vispirms aprakstīta kā mātes un meitas saruna. Daļēji tāpēc, ka mātes un meitas biežāk runā par tēmām vispārīgi un sievietes apzinīgāk lieto dzimstības kontroles līdzekļus. (Pēdējais pētījums atklāja, ka pirmajā seksa reizē 73% sieviešu izmantoja dzimstības kontroles metodes, bet tā rīkojās tikai 49% vīriešu.) Saruna ar meitu par seksu daudzām mātēm nav viegls uzdevums. Šī joma bieži ir emocionāli uzlādēta. Māte, visticamāk, atspoguļos savas vērtības, kā arī vecumam atbilstošu uzvedību. Māte, kas piedāvā palīdzību un padomu meitai, var nepiekrīst viņas lēmumam kļūt seksuāli aktīvai, bet tomēr atzīst meitas situāciju un palīdz meitai to plānot.

Vecāku ietekmes nozīmīgums

Intuitīvi vienmēr esam zinājuši vecāku ietekmes nozīmi uz jaunās paaudzes seksuālajiem priekšstatiem, īpaši runājot par māti un meitu. Bet mātes un tēvi, runājot par seksualitāti, vispirms balstās uz savu vecāku lomu, un viņiem bieži ir diskomforts un sociāls apjukums saistībā ar seksa tradīcijām. Skolas izteikti apzinājās šo mainīgo situāciju, kad tika saņemti statistiskie rādītāji, kas liecināja par pusaudžu grūtniecību skaita pieaugumu ASV 80. un 90.gados, kas bija daudz augstāks nekā citās industriālajās valstīs. Šo situāciju pastiprina konfliktējošie sociālie vēstījumi, tādējādi veidojas Amerikas pusaudžu seksualitātes sociālie traucējumi.

Skolas negribīgi uzņēmās pienākumu - izglītēt par seksu. Tagad notiek diskusijas, kam jāmača kas, kur un kad. Vecāki vēlas iesaistīties, un

skolas, šķiet, ir atvērtas tam. Joprojām ir dažādi viedokļi, kas ir jādara, kā un kur šim darbam jānotiek. Izaicinājums ir pieejas, kas attīstās un vērstas uz palīdzēšanu vecākiem, skolām un kopienām kopīgi pārrunāt veicamo darbu.

Ietekme uz nākamajiem pētījumiem

Tas, vai un kā pusaudži izmanto kontracepciju, joprojām ir sarežģīta joma, kas jāpēta. Problēmas, kas rodas, kad vēlamies iegūt precīzus rezultātus par pusaudžu seksuālo aktivitāti un kontracepcijas izmantošanu, ir daudzpusīgas. Daļēji grūtības saistītas ar faktu, ka lielākā daļa pētījuma subjektu ir pusaudži, kam vajadzīga vecāku piekrišana, lai piedalītos pētījumā. Pašreizējā pretrunīgajā gaisotnē vecāku atbalsta iegūšana pētījumam par viņu bērnu seksualitāti ir izaicinājums. Lai noteiktu seksuālo un kontraceptīvo uzvedību un novērtētu, kā nozīmīgas attiecības saistītas ar dzimstības kontroli, labāk varētu noderēt longitūdinālie pētījumi.

Pusaudžu seksuālā uzvedība nerodas vakuumā, tā veidojas ģimenes komunikācijas modeļu, laulības attiecību un vērtību, kas saistītas ar seksualitāti un uzvedību, ietekmē. Pusaudžiem ir nepieciešami vecāki, ar ko runāt. Tomēr lielākā daļa vecāku negribīgi pārrunā tēmas, kas saistītas ar seksualitāti. Šī tēma, iespējams, ir reti skarta arī viņu pusaudža gados. Iespēju radīšana ģimenei, lai pārrunātu šos jautājumus, ir ambiciozs mērķis.

Sociālie darbinieki jau kādu laiku ģimenes terapijā strādā ar līdzīgiem komunikāciju izaicinājumiem. Sociālajam darbam ir pieejama zināšanu bāze un veicināšanas prasmes, lai strādātu ar skolām, lai veicinātu uz skolu balstītas ģimenes komunikācijas pieejas. Pētījums atklāj sociālā darba lomu - palīdzēt skolām atrast kontaktus ar vecākiem. Sociālajiem darbiniekiem jau ir pieredze darbā ar vecākiem kopienā. Viņiem vecāku kopienā jāvieš aktivitāte, jāmudina vecāki darboties kā bērnu izglītotājiem. Akadēmiskā un profesionālā sociālā darba kopienā jau ir praktiskas zināšanas, ko varētu izmantot šī mērķa labad. Varētu uzskaitīt skolu sociālos darbiniekus un/vai kopienu sociālā darba aģentūras, kas piedāvā ģimenes komunikācijas mācību grupas vecākiem un skolēniem.

Starptautiskie salīdzinājumi

Lai analizētu šo problēmu starptautiski, būtu nepieciešami salīdzināmie pētījumi no citām valstīm. Piemēram, izpētot, kādi ir pusaudžu grūtniecības rādītāji Japānā, Šveicē, Francijā un Itālijā, mēs varam atrast ietekmes, kas veicina zemu rādītāju. Vidējais dzemdību

daudzums Eiropas Savienības valstīs uz katrām 1000 15-19 gadu vecām meitenēm gadā ir aptuveni 15. ASV – vidēji 64 dzemdības gadā uz katrām 1000 15-19 gadu vecām meitenēm. Tas ir augstākais rādītājs (UNICEF). [27] Valstis, kurās vēl ir augsti rādītāji, ir Bulgārija (59), Čehija (46), Slovākija (44), Dienvidslāvija (43), Ukraina (43), Maķedonija (41), Rumānija (41), Ungārija (41), Moldova (38), Krievijas Federācija (37), Jaunzēlande (35), Latvija (35) (UNICEF, 1996).

Secinājumi un ierosinājumi

Pētījums saistījās ar seksuāli aktīviem pusaudžiem un to, vai viņi lieto vai nelieto kontracepciju. Tā mērķis bija izprast šīs parādības sarežģītību.

Pētījumā tika atklāta nozīmīga saistība starp komunikāciju ģimenē un pusaudžu lietoto kontracepciju, tātad vecāku iesaistīšanās var palīdzēt bērniem apgūt vērtības, kas saistītas ar viņu seksualitāti. Tas var palīdzēt veicināt vecāku un pusaudža dialogu par seksuāli jutīgiem tematiem. ANO Bērnu fonds nesēn laida klajā līdzīgu aicinājumu tautām, iesakot programmas, kas mudinātu vecākus runāt ar bērniem par seksu.

Pusaudži nav cēlonis, bet gan spogulis, kurā redzams, kas notiek plašākā sabiedrībā. Ģimene ir pamatsūniņa vienmēr mainīgajā un augošajā sociālajā fenomenā, kam tagad ir jādefinē sava loma šajā gadsimtā. Pašreizējais apmulsums par pusaudžu seksualitāti un kontracepcijas izmantošanu var signalizēt, ka šis ir vēsturisks laiks, kad sākas ģimenes un sociālā transformācija.

Literatūras saraksts:

1. Arlin, P.K. 1982. A Multi-trait, Multi-method Validity Study of a Test of Formal Reasoning. Educational and Psychological Measurement, 43: 1077-1088.
2. Baker, Sharon A., Stanton P. Thalberg and Diane M. Morrison. 1988. Parents Behavior Norms as Predictors of Adolescent Sexual Activity and Contraceptive Use." Adolescence, Vol 13 p. 265-281.
3. Brindis, Claire. 1990. Reducing Adolescent Pregnancy. Family Life Educator, Vol 9, number one.

4. Card, Josefina J. 1993. Handbook of Adolescent Sexuality and Pregnancy. Research and Evaluation Instruments. California: Sage Publications, Inc.
5. Festinger, L. 1957. A Theory of Cognitive Dissonance. Evanston, Ill.: Row, Peterson, p. 329, 330, 529.
6. Forrest J.D., and S. Singh. 1990. The Sexual and Reproductive Behavior of American Women. Family Planning Perspectives, Vol 22.
7. Fox, G.L. & Inazu, J.K. 1980. Patterns and Outcomes of Mother-Daughter Communication About Sexuality. Journal of Social Issues, 36, 7-29.
8. Furstenberg, F.F. 1976. Unplanned Parenthood: The Social Consequences of Childbearing. New York: Free Press.
9. Gallup, George H., 1983c. The Gallup Report (report No. 210) Princeton, N.J.: The Gallup Poll, March, P.6.
10. Guttmacher, A. 1994. Sex and America's Teenagers, New York, NY: Alan Guttmacher Institute.
11. Guttmacher, Alan. 1997. Risk and Realities of Childbearing Worldwide. Asbury Park Press, 13 February 1997, p. A20.
12. Hayes, C.D., ed. 1987. Risking the Future: Adolescent Sexuality, Pregnancy and Childbearing, Vol I. National Academy Press, Washington, D.C.
13. Jaccard, J., Dittus, Patricia J., & Vivian V. Gordon. 1996. Maternal Correlates of Adolescent Sexual and Contraceptive Behavior, Family Planning Perspectives, 28:159- 165.
14. Kids Count NJ. 1995. New Jersey State and County Profiles of Child Well Being. Association for Children of New Jersey 1995.
15. Macionis, John J. 1993. Sociology. Fourth Edition: Prentice Hall N.J. P. 136.,181.
16. Maynard, Rebecca A. 1996. Kids Having Kids, A Robin Hood Foundation Special Report on the Costs of Adolescent Childbearing. P.20. The Robin Hood Foundation 111 Broadway, 19th Floor New York, New York 10006.
17. Merton, Robert K. 1957. Social Theory and Social Structure, Glencoe Illinois: The Free Press, Rev. Ed. 1957, Chapters 8 & 9.
18. Morrison, D.M. 1985. Adolescent Contraceptive Behavior: A review, Psychological Bulletin, 98 (3): 538-568.
19. Neinstein, L.S. 1991. Adolescent Health Care: A Practical Guide. Baltimore, Maryland: Urban and Schwarzenberg.
20. Newcomer, S.F. & Udry, J.R. 1985, Parent-Child Communication and Adolescent Sexual Behavior, Journal of School Health, 56, 68-72.

21. Ravoir, L. & A.L. Cherry Jr. 1994. A Variety Of Factors Cause Teen Pregnancy. In K.Swisher, ed., Teenage Sexuality Opposing Viewpoints. California: Greenhaven Press Inc., P.79.
22. Shah, F., & Zelnick, M. 1981. Parent and Peer Influence on Sexual Behavior, Contraceptive Use, and Pregnancy Experience of Young Women. Journal of Marriage and the Family, 43: 339-348.
23. Sonenstein, F.L., Pleck, J.H., and Ku, L.C. (1989). Sexual Activity, Condom Use and Aids Awareness in a National Sample of Adolescent Males. Family Planning Perspectives, 12, 152-158.
24. Studer, Marlana and Arland Thornton. 1987. Adolescent Religiosity and Contraceptive Usage. Journal of Marriage and the Family, 49: 117-128.
25. Thompson, L., & Spanier, G.B. 1978. Influence of Peers, Parents and Partnerson Contraceptive Use of College Men and Women, Journal of Marriage and the Family, 40, 481-492.
26. Thornton, Arland and Donald Camburn. 1989. Religious Participation and Adolescent Sexual Behavior and Attitudes. Journal of Marriage and the Family. 51: 641-653.
27. UNICEF (1996) The Industrial World.
<http://www.unicef.org/pon96/inbirth.htm>
28. White, Sharon D. and Richard R. DeBlasie. 1992. Adolescent Sexual Behavior. Adolescence, Vol 27: No.105: 184-190.
29. Whitehead, Barbara DaFoe. 1994. The Failure of Sex Education. Atlantic Monthly, October 1994. P. 55-80.

Novērošana kā pētniecības metode sociālā pedagoga darbībā

*Pētot problēmsituācijas gan skolā, gan ģimenē, gan sabiedrībā, meklējot risināšanas veidus, sociālais pedagogs plaši izmanto **novērošanu**. It īpaši novērošana nozīmīga kā **empīriskā pētniecības metode**, jo tā sniedz objektīvu informāciju, balstās uz personisko pieredzi, darbojas ar cilvēka jūtu un psihisko procesu palīdzību un bieži tiek pielietota kā tiešais kontakts starp pētāmo un pētnieku. Tieši tas, ka novērošana darbojas caur jūtām un psihiskiem procesiem, pētniekam uzliek lielu atbildību par novērošanas rezultātu izpratni un interpretāciju. Uzskatām, ka šī metode it sevišķi jāpielieto tur, kur sociālajam pedagogam objektīvi jānovērtē kāda konkrēta situācija vai jāpieņem izšķirošs lēmums, kas ietekmē bērna likteni, piemēram, bērna izņemšana no ģimenes. Raksts tapis, izmantojot 2. projekta pētījumus, kurus autori veikuši profesores Ainas Vilciņas vadībā.*

*Edgars Arsoba,
Ērika Kalviša,
Olga Kalviša,
Inga Sprūģe,
Raisa Vagale*

Atslēgas vārdi:
empīriskās pētniecības
metodes, novērošana, apriorā
informācija, aposteriorā
informācija, validitāte

Novērošana ikdienā un kā pētīšanas metode

Veicinot bērnu un jauniešu socializāciju, **sociālajam pedagogam kā profesionālim jābalstās uz zinātnisku izziņu**, jo tai ir objektīvs, sistemātisks, pārbaudāms, kritisks raksturs un piemīt citas nozīmīgas īpašības. Tas nodrošina kvalitatīvu informācijas ieguvu un apstrādi, faktu vai parādību izskaidrošanu, hipotēzes pārbaudīšanu, jaunu teoriju veidošanu. Kā zināms, sociālpedagoģiskajā darbībā gandrīz katrs darbības virziens vai darbības veids sākas ar situācijas noskaidrošanu. Lai nodrošinātu efektīvu palīdzības sniegšanu un efektīvu problēmu risināšanu, vispirms nepieciešams labi apzināt stāvokli, savākt un apstrādāt daudz

informācijas, to pareizi izprast un uz tās bāzes veidot palīdzības sniegšanas modeli.

Pētot metodes teorētiskos un praktiskās izmantošanas aspektus, nonācām pie secinājumiem, ka, lai gan novērošana kā pētniecības metode ir nozīmīga profesionālajā darbībā, jāatzīst, ka praktiskajā jomā tā ir sarežģīti pielietojama. Daudziem speciālistiem trūkst zināšanu par šīs metodes izmantošanu – novērošanas sagatavošanu, plānošanu, organizēšanu, par novērojumu interpretāciju, dokumentāciju un citiem jautājumiem. Bieži vien novērošanas metodi uztver un arī pielieto ļoti vienkāršoti – ne vienmēr tiek izvirzīts mērķis, izstrādāts plāns, veikti pieraksti, tiek arī subjektīvi interpretēti novērošanas rezultāti. Gadās, ka speciālisti novērošanu kā pētniecības metodi jauc ar **ikdienas novērojumiem**, kurus veic jebkurš cilvēks bez speciālas sagatavošanās un mērķiem.

Tāda veida novērošanas organizēšanu un veikšanu, pēc mūsu domām, ļoti precīzi apraksta Deivids Senders:

“Parasti novērotājs, kas visbiežāk ir skolas psihologs, sociālais darbinieks, administrācijas pārstāvis vai supervizors, organizē klases apmeklējumu, apsēžas pēc iespējas mazāk traucējošā vietā, vēro tik ilgi, cik to atļauj darba grafiks, un tad, izdarījis piezīmes, aiziet, lai izvērtētu, kas noticis. Pārskats skan aptuveni šādi: “Izskatās, ka lielāko daļu laika skolēns nestrādāja. Viņš daudz grozījās savā vietā un spēlējās ar lietām uz galda. Viņš piecēlās, kādu laiku staigāja apkārt un vairākas reizes traucēja kaimiņu. Viņš noteikti bija aktīvāks nekā pārēji skolēni.” [11, 276]

Šādu pieeju autors sauc par anekdotisko un uzskata, ka tai trūkst objektivitātes, ticamības un precizitātes. “Tā nav objektīva, jo dod novērotājam pārāk lielu gan tīšu, gan pavisam netveramu brīvību: kas tad precīzi ir “nestrādāšana”? Kā tiek interpretēta “grozīšanās” un citu skolēnu “traucēšana”? Autors norāda arī uz citiem faktoriem, kas ietekmē novērotāju, – tās var būt personiskas problēmas, administrācijas spiediens, pārāk tuvas vai pārāk saspringtas novērotāja attiecības ar klases skolotāju, kaut kas cits, kas pat neapzināti satrauc novērotāju, ietekmē novērošanas rezultātus. Tāpēc pētnieks uzskata, ka novērošanai nepieciešamas **objektīvas un standartizētas procedūras**.

Mūsu pētījums atklāj, ka profesionāliem sociālajiem pedagogiem ir izpratne par novērošanu kā sociālpedagoģisku darbības metodi, bet daudz mazāk izpratnes par novērošanu kā pētniecības metodi, par teorētiskiem un praktiskiem šīs metodes pielietošanas aspektiem, par metodes

priekšrocībām. Novērošanas kā pētniecības metodes organizēšanai un veikšanai trūkst prasmju, zināšanu, ka arī skolotāju, citu speciālistu un vecāku atbalsta. Metodes efektīvākai lietošanai trūkst pieredzes un labas metodiskas literatūras. Nav pētījumu par novērošanu kā pētniecības metodi sociālā pedagogā darbībā.

Lai gan joprojām notiek diskusijas, cik daudz sociālpedagoģiskajā darbībā jāpielieto empīriskās zinātnes pētījumi, atbalstām viedokli, ka šajā jomā nepieciešama metožu integrēšana un pēc iespējas vairāk jālieto metodes, kas dod objektīvu priekšstatu par notiekošo. Uzskatām, ka, veicot sociālpedagoģisko darbu bērnu sociālās aprūpes institūcijā, viena no jomām, kur būtu ļoti svarīgi pielietot novērošanu kā pētniecības metodi, varētu būt bērnu izņemšana no ģimenes, kā arī alternatīvas aprūpes ieviešana, piemēram, aizbildnības nodibināšana, kur bieži vien bērna likteni izšķir subjektīvs lēmums.

Novērošanas definīcija

Dažādas zinātnes nozares novērošanu izprot un definē dažādi - kā zinātnisku izziņas procesu, uztveri un faktu fiksēšanu, informācijas iegūšanas metodi, empīrisku pētījumu.

Tomēr gandrīz visas ir vienisprātis, ka novērošanas rezultātā tiek iegūta informācija par kādu parādību vai novērošanas objektu.

Sociālpedagoģiskajā darbībā novērošana bieži tiek lietota izziņai, tās laikā darbojas uztvere, domāšana un citi psihiskie procesi, līdz ar to tā ir atkarīga no cilvēka pieredzes, psihiskā stāvokļa un citiem faktoriem. Tieši tādēļ ir varbūtība, ka informācija var tikt sagrozīta un tai var būt subjektīvs raksturs.

Tāpēc uzskatām, ka novērošanu sociālā pedagoga darbībā visveiksmīgāk būtu lietot kā **zinātnisku izziņu** - kā pētniecības metodi, kas arī ir viens no zinātniskās izziņas veidiem. Novērošanas definīcijā mēs dodam priekšroku novērošanai kā **empīriskam pētījumam**, kurā **pirminformāciju iegūst, tieši uztverot un reģistrējot visu, kas attiecas uz pētījuma tematu un ir nozīmīgs pētījuma mērķiem. Vienības, ko novēro, ir noteikti verbālas un/vai fiziskas rīcības veidi. Pēta, kā šie veidi izpaužas noteiktā sociālajā vidē un situācijā.** [13, 119]

Gribas piebilst, ka empīriskis pētījums ir standartizēts, tiek veikts pēc noteikta plāna, atbilstoši darbības mērķiem un uzdevumiem, rezultāti tiek fiksēti un tāpēc ir daudz objektīvāki nekā ikdienas novērošanā.

Novērošana kā mijiedarbība

Nodibinot kontaktu, starp novērotāju un novērojamo veidojas īpašas attiecības, kas jāaplūko sistēmiskā skatījumā un kuras ietekmē vairāki faktori – sākot ar vidi un beidzot ar abu iesaistīto personību. Tāpēc ir svarīgi apskatīt novērošanu kā pētnieka un pētāmā mijiedarbību.

Sociālā darba teorijā novērošana tiek definēta kā **informācijas iegūšanas** metode. Aivars Lasmanis darbā “Datu ieguves, apstrādes un analīzes metodes pedagogijas un psiholoģijas pētījumos” (1999) apgalvo, ka pedagogijas un psiholoģijas pētījumu **informācija ir resursu veids, ko darbā izmanto pētnieks**. Ir vairāki informācijas veidi.

Apriorā informācija (angl. - *prior information*) – informācija, kas ir pētniekam līdz zinātniskā pētījuma sākšanai.

Aposteriorā informācija (angl. - *aposterior information*) – informācija, kas ir pētniekam pēc zinātniskā pētījuma veikšanas. [7, 11]

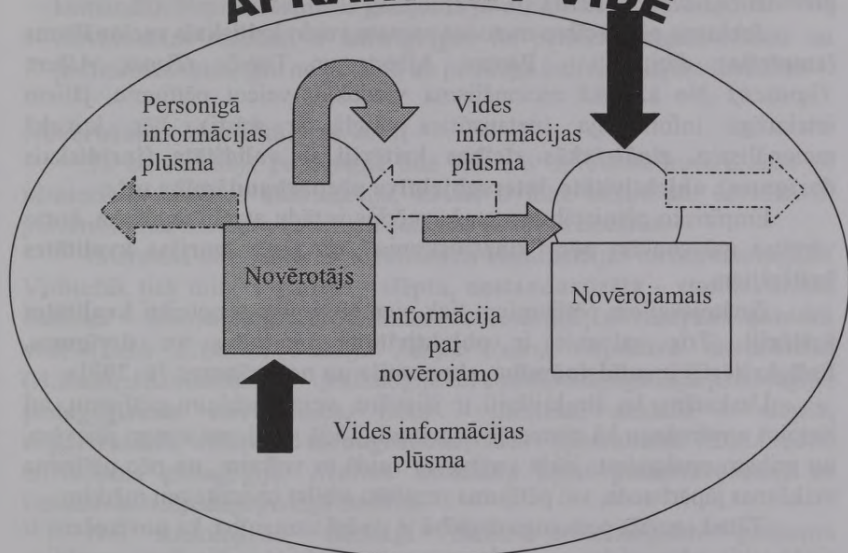
Novērošanu apskatām kā pētniecības metodi, kuras galvenais mērķis ir informācijas iegūšana, tāpēc mums būtu svarīgi izprast, kā notiek informācijas apmaiņa starp pētnieku un pētāmo. Uzskatāma ir A.Lasmaņa izveidotā shēma par pētījuma subjekta (pētnieka) un pētījuma objekta mijiedarbību. Attiecinot to uz novērošanu, shēmu var skatīt kā pētījuma subjekta – novērotāja un pētījuma objekta - novērojamā attiecības (skat. 1.zīm.). Respektējot novērojamo un ieskaitot faktoru daudzveidību, kas darbojas uz abām pusēm, šīs attiecības var skatīt arī šādi:

novērotājs ↔ novērojamais vai subjekts ↔ subjekts

A.Lasmaņa shēmā ir parādīts, kā novērojamais sniedz informāciju, un tikai daļa no tās ir pieejama novērotājam. Novērotājam - pētniekam ir ļoti svarīgi noskaņoties uz informācijas plūsmu, kas atbilst pētāmajai parādībai, kā arī jāatceras, ka pētnieks pats var iedarboties uz pētāmo. Tāpēc pētniekam jāprot apstrādāt un analizēt korekcijas informācijā, ko viņš saņem no novērojamā. Nosacīti visu informāciju autors iedala divās grupās: **informācija par pētījuma objektu (mūsu gadījumā par novērojamo) un informācija par traucējumiem (fluktuāciju)** – gadījuma traucējumiem un sistemātiskiem traucējumiem. Traucējumi var būt saistīti ar aparatūras neprecizitātēm, informācijas novirzēm apkārtējas vides ietekmē, informācijas novirzēm pētnieka iedarbības dēļ.

Šajā shēmā mēs redzam, ka uz novērojamo vienmēr vienlaikus iedarbojas vairāki informācijas veidi no dažādiem avotiem - **informācija no vides, informācija no pētnieka (novērotāja), kā arī informācija par sevi pašu**.

APKĀRTĒJĀ VIDE



1. zīmējums. Pētnieka subjekta un objekta mijiedarbība [7]

Pētnieka (novērotāja) no novērojamā saņemto informāciju ietekmē vairākas informācijas plūsmas - **vides informācijas plūsma, personīgā informācijas plūsma un novērojamā sniegtā informācija.** [7, 13]

Tāpēc novērošanu var skatīt tikai kā **mijiedarbību**, kurā notiek abpusēja ietekme starp novērotāju un novērojamo.

Novērošanas metodoloģija

Runājot par novērošanu kā **empīrisku** pētniecības metodi, ir svarīgi noskaidrot, kas veido metodes teorētisko bāzi. Vispirms noskaidrosim, ko nozīmē empīriskā metode. Tā tiek skaidrota kā **pieredzes** zinātnes metode vai metode, kas balstīta uz pieredzi. Te nav runa par praktiķu, "autoritāšu" pieredzi, kuru piesauc vecāki, skolotāji vai audzinātāji. Tā ir subjektīva, ierobežota un nesistemātiska un nevar būt drošs pamats nozīmīgiem lēmumiem. Pat izcilu pedagogu pieredze vai pieejas, piemēram, Makarenko, Amonašvili, jāpiemēro gadījumam vai situācijai. Šī pieredze ikreiz rodas citos apstākļos, tās priekšnosacījumi bieži vien nav zināmi vai nav vairs analizējami. "Salīdzinot ar individuālo pieredzi, kurai ir gadījuma, subjektīva, ierobežota daba, šeit domātajā "pieredzes zinātnē"

darīšana ir ar sistēmisku, paplašinātu, metodiski un kritiski kontrolējamu pieredzi." (*Donnen*, 1970). [6, 299]

Jebkuras pētniecības metodes pamatu veido **kritiskais racionālisms (empīrija)**, dibinātāji – Popers, Alberts un Topičs (*Popper, Albert, Topitsch*). No kritiskā racionālisma viedokļa, veicot pētījumu, jālieto ietekmīga informācija (netaustīties miglā ar kārti). Pēc kritiskā racionālisma, **zinātniskās rīcības kritēriji ir validitāte (juridiskais derīgums), objektivitāte, intersubjektīva pēcpārbaudāmība utt.**

Empīrisko pētniecības metožu mērķis ir tādu atziņu iegūšana, kuras vērtētas galvenokārt pēc "zinātniskuma" un testu teorijas kvalitātes kritērijiem.

Zinātniskajiem pētījumiem tiek piemēroti pilnīgi noteikti **kvalitātes kritēriji**. Trīs galvenie ir **objektivitāte, ticamība un derīgums. Palīgkritēriji ir salīdzināmība, ekonomija un noderīgums.** [6, 299]

Uzskatām, ka šie kritēriji ir jāievēro, veicot jebkuru pētījumu, arī lietojot novērošanu kā pētniecības metodi. Tādā gadījumā stingri jāievēro, ko gribam noskaidrot, kādā secībā un veidā to veiksīm, un pēc pētījuma veikšanas jāpārbauda, vai pētījuma rezultāti atbilst izvirzītajam mērķim.

Tāpat sociālā pedagoga darbībā ir jāvērs uzmanība, ka novērošana ir zinātniski pētnieciska metode, un, to lietojot, jāievēro empīrijas priekšnosacījumi: objektivitāte, ticamība, derīgums, salīdzināmība, ekonomija, noderīgums.

Freiburgas Pedagoģiskās augstskolas sociālās pedagoģijas un sociālā darba pētnieku pārstāvētā parciālā holisma būtība ir šāda: "**Jāsāk ar detaļas pētniecību, bet nedrīkst izlaist no acīm tās saistību ar visu veselo.**" Ikvienu lietu jāskata kopumā, neattālinoties no prakses un izmantojot tās prioritātes. Parciālajā holismā praktiķiem jāparāda līdzekļi un ceļi, kā sasniegt mērķus. Tieši **sistēmiskums, mērķtiecība un plānveidība** ir būtiska iezīme novērošanai kā pētniecības metodei. [6, 295]

No tā mēs varam secināt, ka lietojot novērošanas metodi sociālā pedagoga darbībā, jāņem vērā vairāki turpmāk minētie aspekti.

- Sistēmiskums - satikļošana, mērķtiecība, plānveidība, vēsturiskā laika aspekts.
- Jāievēro empīrijas priekšnosacījumi: objektivitāte, ticamība, derīgums, salīdzināmība, ekonomija, noderīgums, validitāte, pēcpārbaudāmība.
- Pētniecībai jānotiek objekta un subjekta vienotības un sapraššanās garā, jāņem vērā pētāmā objekta vide.
- Novērošanas organizēšana un datu interpretācija jāveic sadarbībā ar citu zinātņu speciālistiem.
- Pierakstu veikšana. Iegūto rezultātu apkopojums un novērtēšana.

- Salīdzināšana ar citu speciālistu iegūtajiem rezultātiem (strādājot komandā). Nepieciešamības gadījumā jāveic atkārtota novērošana.
- Novērošanas rezultāti ir atkarīgi gan no pētnieka sagatavošanās un profesionalitātes, gan no pētāmā un pētnieka individuālajām īpašībām.

Novērošanas klasifikācijas veidi

Tā kā sociālajā pedagoģijā līdz šim nav izveidota novērošanas kā pētniecības metodes klasifikācija, kā arī ir maz atziņu par šo metodi, pievērsīsimies metodes klasifikācijai citās zinātnes nozarēs.

Literatūrā nav vienotas novērošanas klasifikācijas un terminoloģijas. Visbiežāk tiek minēta **atklāta - slēpta, nestandartizēta – standartizēta, dabiska – laboratorijas** novērošana – socioloģijā; **novērojumi dabiskā vidē** (*Lails E.Borns, Nensija Felipa Ruso*), **objektīva novērošana** (*A.Rean, J.Kolomenskis*) – psiholoģijā un sociālpedagoģiskajā psiholoģijā; **pedagoģiskais novērojums, tiešā – netiešā, atklātā – slēptā, nepārtrauktā, diskrētā, monogrāfiskā, šauri specializētā** (*D.Albrehta*) novērošana pedagoģijā. Aizvien aktuālāka kļūst **pašnovērošana**, ko izmanto sociālpedagoģiskajā darbībā.

No socioloģijas viedokļa darbā “Socioloģisko pētījumu metodoloģija, metodika un tehnika” novērošanas klasifikācija tiek veidota pēc šādiem kritērijiem: novērotāja un novērojamā attiecības, novērojuma izplatības pakāpe (cik ilgi), normalizācijas pakāpe, norises vietas un organizācijas pakāpe. [14, 101] (Skat. 1.tabulu.)

1.tabula

Novērošanas klasifikācija

Nr. p.k.	Kritēriji	Novērošanas veidi
1.	Novērotāja un novērojamā attiecības	Neietvertā - ietvertā
2.	Novērojuma izplatības pakāpe	Atklātā – slēptā (inkognito)
3.	Normalizācijas pakāpe	Nestandartizēta – standartizēta
4.	Norises vietas un organizācijas apstākļi	Dabiskā – laboratorijas

Sociālā pedagoga darbībā atkarībā no pētījuma mērķiem un uzdevumiem var izmantot dažādus novērošanas veidus – ietverto, neietverto, atklāto, slēpto, standartizēto, nestandartizēto, dabisko novērošanu. Dažas no tām, piemēram, nestandartizēto, dabisko

novērošanu, var izmantot kā citas metodes sastāvdaļas (sarunas, intervijas), piemēram, ietverto novērošanu var izmantot, strādājot grupā, trenējot sociālās prasmes.

Sociālpedagoģiskajā darbībā ir daudz iespēju pielietot arī šauri specializētu, monogrāfisku, diskrētu, nepārtrauktu novērošanu. Piemēram, nepārtraukto novērošanu var izmantot skolēna uzvedības izpētei konkrētā stundā. Aizvien aktuālāka sociālā pedagoga darbībā kļūst pašnovērošana, kas dod informāciju par klienta un sociālā pedagoga attiecībām, par attieksmi pret klientu, viņa problēmām, iespējām. Tā palīdz uzturēt atgriezenisko saiti starp klientu un palīdzētāju.

Pētniecības principi sociālpedagoģiskajā darbībā

Uzskatām, ka ir svarīgi norādīt pētniecības principus, kas jāievēro, veicot novērošanu vai citu pētījumu sociālpedagoģiskajā darbībā. Izglītības pētniecības principus apkopojis un sistematizējis amerikāņu pētnieks K.M.Čārlss (*C.M.Charles*). Svarīgākie no tiem, pēc mūsu domām, ir:

- **Dalībnieku aizsardzības princips** – veicot pētījumu, tajā iesaistītajiem nedrīkst tikt nodarīts nekāds fizisks, psihisks vai emocionāls kaitējums.
- **Konfidencialitātes princips** – pētījuma dalībniekiem jāsauglabā anonimitāte.
- **Ieguvuma princips** – pētījumi jāveic, lai iegūtu jaunas zināšanas, kas var sekmēt cilvēces attīstību. Pētījuma mērķis vai uzdevums nedrīkst kaitēt kādam cilvēkam vai cilvēku grupai.
- **Godīguma princips** – veicot eksperimentus vai novērojumus, jāfiksē visi dati un rezultāti, nedrīkst kādus rezultātus izlaist vai izmainīt. Jāapraksta datu iegūšanas gaita, jāatzīmē katra atkāpe no plānotās novērojumu vai eksperimentu norises.
- **Dalībnieku informētības princips** – pētījuma dalībnieki jāinformē par pētījumu, tā mērķiem. Ja pētījums notiek skolā, tik, cik netraucē mērķu un uzdevumu īstenošanai, jāizstāsta skolēniem.
- **Nozīmīguma princips** – pētījuma rezultātiem jābūt interesantiem un nozīmīgiem ne tikai pašam pētniekam, bet arī citiem. Pirms pētījuma pētnieks parasti sniedz informāciju par iespējamajiem ieguvumiem no šā darba.
- **Vispārināšanas princips** – pētījuma rezultātiem jābūt vispārinātiem uz citiem subjektiem vai situācijām.
- **Pētījuma atkārtojamības princips** – pētījumam ir jābūt atkārtojamam. Pētniekam katrā pētījuma fāzē jāveic pieraksti, kas un kā tiek darīts, lai nepieciešamības gadījumā varētu salīdzināt rezultātus.

- **Pētījuma kļūdas uzdošanas princips** – jāuzdod iespējamā mērījumu kļūda. Kļūdu aprēķināšanai pētījumu rezultātiem ir izstrādāta noteikta metodika, kas rūpīgi jāievēro. [5, 13]

Veicot novērošanu, mūsdiā, ir īpaši svarīgi balstīties uz šiem principiem: dalībnieku aizsardzības principu, jo tas veido sociālpedagoģiskās darbības pamatu un attiecas gandrīz uz jebkuru profesionālas darbības veidu, konfidencialitātes principu, jo tas nodrošina klienta drošību, un godīguma principu, jo tas saistīts ar pētnieka kritisku domāšanu un nodrošina rezultātu objektivitāti.

Novērošanas saistība ar socializāciju

Sociālā pedagoga darbība cieši saistīta ar bērnu un jauniešu socializāciju. Socializācija tiek skaidrota kā sabiedrības ietekmju kopums uz cilvēka personības attīstību (Tillmans). Citu zinātnieku skatījumā tā ir personības rašanās un attīstība atkarībā no sabiedrības noteiktas sociālās un materiālās vides (Geilens, Hurelmans, 1980). Pedagoģijas zinātnieks H.Gudjons uzskata, ka socializācija ir cieši saistīta ar sociālo prasmju apguvi. Šajā kontekstā mums būtu svarīgi noskaidrot, kādu vietu socializācijā un sociālo prasmju apgūšanā ieņem novērošana? Šajā nodaļā būtu svarīgi atbildēt uz tādiem jautājumiem:

- ko novērot - novērošanas saturs sociālpedagoģiskajā darbībā;
- kā novērot - novērošanas procedūras organizēšana un veikšana;
- kas jāņem vērā, veicot novērošanu.

Novērošanas saturs sociālpedagoģiskajā darbībā, loģiski domājot, atbilst socializācijas saturam un komponentiem. Dr. paed. Rudītes Andersones norādītie socializācijas līmeņi un komponenti nosaukti 2.tabulā. [2, 24]

Atkarībā no situācijas un sociālā pedagoga darbības mērķiem un uzdevumiem par novērošanas saturu un objektu var kļūt jebkurš no tabulā minētajiem līmeņiem un komponentiem. Tas var būt gan subjekts ar kādu noteiktu sociālo pedagogu interesējošu komponentu, gan grupa, gan institūcija, gan sabiedrība kopumā.

Protams, novērošanu kā pētniecības metodi sociālais pedagogs izmanto vispirms, lai izprastu kādu socializāciju traucējošu parādību jebkurā minētajā līmenī, tas arī nodrošina problēmas diagnosticēšanu un ietekmē tās risināšanu.

Socializācijas saturs [2]

<i>Līmenis</i>	<i>Komponenti</i>
Visa sabiedrība	Ekonomiskā, sociālā, politiskā struktūra
Institūcijas	Uzņēmumi, masu mediji, skolas, universitātes, armija, baznīcas
Grupas	Vecāki un bērni, skolas mācību grupas, klases, vienaudži, draugi, paziņas
Subjekts	Pieredzes paraugi, nostādnes, zināšanas, emocionālās struktūras, kognitīvās spējas

Veicot novērošanu ar standartizētām procedūrām, izvirzot mērķi, izstrādājot plānu, kritērijus un ievērojot citus pētniecības priekšnosacījumus, samazināsies sociālā pedagoga subjektivitāte un pieaugs informācijas objektivitāte par novērošanas objektu.

Kā zināms, socializācija ilgst visu mūžu un pēc satura, problemātikas un citiem jautājumiem atšķiras dažādos dzīves posmos. Sociālajam pedagogam, veicinot bērna socializāciju ar dažādām metodēm un paņēmieniem, t.s. arī novērošanu, jāpārzina katra socializācijas stadija, jo viņam jāstrādā ne tikai ar bērniem, bet arī ar vecākiem, skolotājiem un citiem profesionāļiem. Turklāt jāatceras, ka bērnu socializācija atšķiras no pieaugušo. G.Brimns nosauc šādas atšķirības:

- pieaugušo socializācija izpaužas galvenokārt viņu ārējās uzvedības izmaiņās, bērnu socializācija koriģē viņu bāzes vērtību orientāciju;
- pieaugušie spēj izvērtēt normas, bērni - tikai tās iegaumēt;
- pieaugušo socializācija paredz sapratni, ka starp “balto” un “melno” atrodas daudz “pelēkā” nianšu, mēdz būt “krietni labāk” un “mazāk slikti”; bērnam tas ir grūtāk, jo viņš ir pakļauts vecākiem, spiests pildīt noteiktus priekšrakstus;
- pieaugušo socializācijas mērķis ir palīdzēt cilvēkam apgūt iemaņas; bērnu socializācija vērsta galvenokārt uz to, lai veidotos uzvedības motivācija. [10, 52] Risinot problēmas sociāli pedagogiskajā darbībā, profesionāļiem jāievēro, kādā socializācijas stadijā atrodas vērojamais objekts un kādas ir šīs stadijas izpausmes. Tas pats sociālajam pedagogam jāievēro, kad viņš lieto novērošanu kā pētniecības metodi.

Daudzi zinātnieki uzskata, ka pieaugušo socializācija nav bērnu socializācijas turpinājums. R.Gouds uzskata, ka cilvēks pārvar bērnībā iegūtos priekšstatus par autoritāšu visvarenību. Rezultāts ir daudz

reālistiskāka pasaules uztvere, dogmu un autoritāru viedokļu relativitātes izpratne. Domu par to, ka bērnībā iegūtās psiholoģiskās traumas un vecāku iemācītās sociālās uzvedības formas ir koriģējamas un pārvaramas, aizstāv arī pazīstamais austriešu psihologs V. Franks.

Kļūstot pieaudzis, cilvēks aizvien aktīvāk iedarbina **pašsocializācijas** mehānismu, izvirzot dzīves mērķus, apzināti papildinot zināšanas, prasmes un mākas, kas nepieciešamas to sasniegšanai.

Runājot par socializācijas attīstību, jānorāda arī tāds socializācijas veids kā **resocializācija – jaunu vērtību, lomu, iemaņu apgūšana veco, nepietiekami labi apgūto vai novecojušo vietā**. Jāatceras, ka sociālā izglītošanās turpinās visu dzīvi. [10, 55]

Apkopojot teikto, jāatzīmē, ka sociālajam pedagogam, veicot novērošanu jebkurā mērķa grupā, ievērojot pētniecības priekšnosacījumus, jāatceras par socializācijas attīstību - cilvēkam vērtības, uzskati, uzvedības formas mainās, tāpēc jāņem vērā šīs norises ietekmējošie faktori, socializācija jāskata **kā dinamisks process**.

Bērnībā socializāciju ietekmē dažādi faktori, svarīgākie ir ģimene, skola, vienaudži, masu mediji.

Socializāciju var skatīt arī **kā mijiedarbību**, kurā bērns mijiedarbojas ar vienaudžiem - sadarbībā un sarunās, ar pieaugušajiem – saskaņā, noraidījumā, piemērošanās, alternatīvu meklēšanā. Tātad novērojot var pētīt bērna attiecības gan ar vienaudžiem, gan ar pieaugušajiem.

Jāatceras, ka socializācijai ir trīs fāzas:

- primārā (ģimene),
- sekundārā (skola),
- terciārā (profesija). [2, 24]

Katra no tām uztverama kā sistēma ar procesiem un komponentiem, kas var kļūt par novērošanas objektu. Piemēram, skolā sociālais pedagogs var vērot:

- skolas sistēmu,
- skolas gaisotni,
- attiecības starp skolēniem,
- attiecības starp skolēnu un skolotāju,
- komunikāciju,
- vides drošību,
- mācību saturu utt. [2, 25]

Novērošana un sociālās prasmes

Runājot par bērnu kā socializācijas galveno objektu, liela uzmanība tiek pievērsta sociālo prasmju apgūšanai. UNESCO starptautiskās komisijas ziņojumā "Izglītība divdesmit pirmajam gadsimtam" ir uzsvērts, ka indivīda attīstība, kas sākas ar dzimšanu un turpinās visu dzīvi, ir dialektisks process. Tas sākas ar sevis iepazīšanu un atver cilvēku attiecībām ar citiem. Tieši to cilvēkam palīdz realizēt sociālās prasmes. Tās cilvēkam vajadzīgas sociālajā mijiedarbībā. Pēc Eiropas Komisijas Baltās grāmatas, sociālās prasmes nozīmē kontaktēšanas prasmi, t.i., uzvedību darbā, kā arī spējas, kas ļauj uzņemties atbildību, - prasmi sadarboties un strādāt komandā, radošu pieeju darbam un tiekšanos pēc kvalitātes. [2, 25] Latvijas pedagoģijas zinātniece D.Lieģeniece sociālās prasmes iedala piecās grupās, dalījumu pamatojot ar to, ka tās veicina:

- grupas biedru efektīvu mijiedarbību,
- augstāka domāšanas līmeņa attīstību,
- komandas biedru savstarpējo uzticēšanos,
- komunikāciju,
- palīdz atrisināt konfliktus.

Rudīte Andersone izveidojusi sociālo prasmju satura modeli, kurā kā galvenās sociālās prasmes pusaudžu vecumā tiek norādītas:

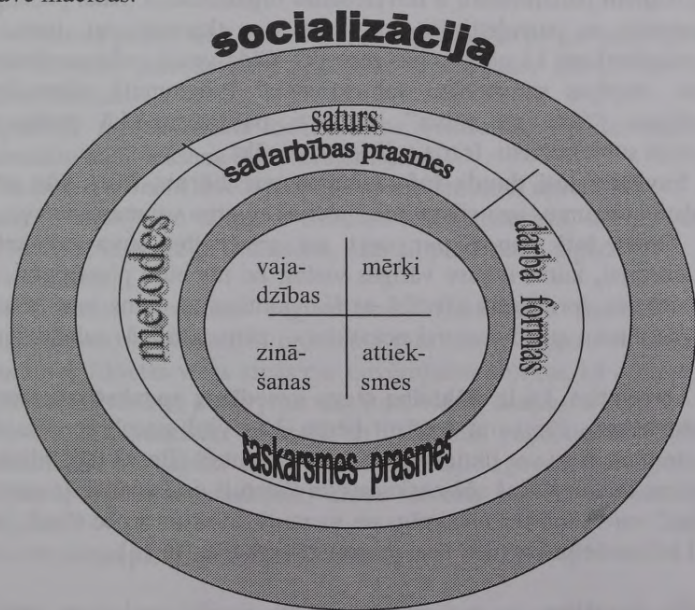
- savstarpēja cieņa,
- sapratne,
- iecietība,
- prasme uz klausīt citu,
- prasme izteikt savu domu,
- prasme sadarboties,
- prasme ievērot noteikumus,
- prasme strādāt komandā,
- prasme organizēt savu laiku,
- prasme vērtēt sevi,
- prasme vērtēt citus.

Autore akcentē, ka sociālās prasmes un iemaņas veidojas un izpaužas cilvēku sociālajā mijiedarbībā. Sociālās prasmes ir nepieciešamas cilvēku sadarbībai, tās dod iespēju katram izmantot pieredzi un mācīties no citiem, veidot pašapziņu, vērtības un citu cilvēku kā ņikālas vērtības apzināšanos, interesi un rūpes citam par citu un par grupas kopējo darba rezultātu, humānas un emocionālas attiecības ar citiem, prasmi sadarbības situācijā uzņemties atbildību par sevi un citiem.

Sociālās prasmes neeksistē atrauti cita no citas, bet gan aplūkojamas sistēmā. Tās ir: prasme izteikt domu un uz klausīt citu, prasme ievērot noteikumus un strādāt komandā, prasme organizēt laiku, prasme vērtēt sevi un citus, kā arī cieņa, sapratne un iecietība.

Ar novērošanas metodi var pētīt jebkuru no minētajām sociālajām prasmēm, to mijiedarbību, attīstību, novērtēt to apgūšanas līmeni. Tieši ar novērošanas metodi var dziļāk izpētīt jebkuru jautājumu par šo tēmu, noskaidrot likumsakarības, cēloņus, sekas, ko nevar izdarīt ar ikdienas novērošanu.

Tomēr mēs domājam, ka sociālo prasmju apguve daļēji līdzīgi notiek arī citur, ikdienā, saskarsmē ar citiem cilvēkiem. Tieši vajadzības, mērķi, zināšanas un attieksmes nosaka sociālo prasmju saturu. Tās sekmē sadarbības un saskarsmes prasmju veidošanos. Rezultātā notiek socializācija. Sociālo prasmju apgūšana notiek ar dažādām metodēm un darba formām. [2, 42] 2.zīmējumā attēlots, kā notiek sociālo prasmju apguve mācībās.



2.zīmējums. Sociālo prasmju apguves modelis mācību nodarbībās [2]

Kā jau minējām, novērojot var novērtēt sociālo prasmju apguvi. Novērojot bērnus, īpaši pusaudža vecumā, būtu svarīgi ņemt vērā R.Andersones sociālo prasmju apguves vērtēšanas kritērijus un kategorijas. Tie ir **mērķi, vajadzības, vērtības un sadarbības prasmes**. Mērķi var būt novērtēti kā apzināti izvirzīti, pieņemti vai uzspiesti; vajadzības – kā izprastas, aizgūtas, uzspiestas; vērtības (autore norāda tādas vērtības kā **pašvērtību (“es”), sabiedrību (citi ap mani), zināšanas, valsti, dabu**) tiek vērtētas kā pozitīvas, neitrālas, negatīvas; sadarbības prasmes – prasme darboties individuāli, prasme darboties mazā grupā, prasme darboties lielā grupā - ir, ir daļēji, nav. [2, 46]

Novērojot bērnu, īpaši svarīgi ņemt vērā viņa motivāciju un rīcības mērķus, tieši tā var būt viņa uzvedības vai situācijas izpratnes atslēga.

Novērošanas organizēšana

Runājot par novērošanu sociālajā pedagoģijā, viens no svarīgākajiem jautājumiem ir novērošanas organizēšana. Kādi paņēmieni novērošanai ir standartizēti un droši, ar kuriem no tiem var īstenot novērošanu kā pētniecības metodi? Kādā veidā veikt novērošanu, lai pēc iespējas samazinātu subjektivitāti? Programmā sākumskolas skolotājiem “Solī pa solim” nosaukti paņēmieni, kā pedagogam samazināt subjektivitāti. Ir trīs soļi, kā to panākt.

1. Savāciet ļoti daudz informācijas par bērnu, kuru jūs pētāt. Nebalstiet lēmumus uz nelielu informācijas apjomu vai maz novērojumu.

2. Ziniet ļoti daudz par sevi un novērojiet savas reakcijas. Noskaidrojiet, kuras ir jūsu vārgās vietas, lai jūs būtu piesardzīgs, kad nepieciešams spriedums saistībā ar šīm jomām. Ja jums pret bērnu ir spēcīgas jūtas – pozitīvas, vai negatīvas –, pārbaudiet tās salīdzinājumā ar sevi.

3. Atcerieties, ka ir atšķirība starp uzvedības aprakstīšanu un tās izskaidrošanu. Jūs varat novērot bērnu, kad viņš starpbrīdī sēž viens pats, un viņš jums var likties nelaimīgs un vientuļš. Bet tā būtu kļūda, ja jūs uzreiz teiktu: “Viņš sēž noskumis un vientuļš, jo kaunas par vecajām drēbēm” vai “Viņš sēž nelaimīgs un vientuļš, jo skumst pēc tēva”. Jums trūkst informācijas, ir tikai jūsu personīgā reakcija. [8, 15]

Mēs domājam, ka tas attiecas arī uz sociālā pedagoga darbību, izmantojot novērošanu gan kā paņēmieni, gan kā pētniecības metodi.

Novērošanas programma un plāns

No sociālās pedagoģijas viedokļa: **metode ir rīcības veida iepriekš izdomāts plāns.** Galvenais sociālās pedagoģijas metožu priekšnosacījums ir **sociālpedagoģiskās rīcības norišu plānošana.** [4, 25]

Novērošanas kā pētniecības metodes izmantošana kā obligātu elementu paredz **novērošanas programmas un plāna izstrādāšanu.** Tas dod iespēju iegūt zināšanas par pētāmā objekta raksturlielumiem un fiksēt visus būtiskos faktus, kas saistīti ar tā izturēšanos. Novērošanas plānā jāietver šādi **rādītāji:**

- precīzs novērošanas laiks;
- informācijas ieguves līdzeklis;
- novērošanas joma,
- esošās iespējas (laiks, finanses, novērotāju skaits un to kvalifikācija);
- iespējamās grūtības (administratīvās un psiholoģiskās grūtības, grūtības informācijas ieguvē un fiksēšanā).

Novērošanas plānā tiek paredzēti visi procedūras galvenie posmi

- Novērošanas priekšmeta un objekta noteikšana, mērķu un objekta formulēšana.
- Apstākļu noskaidrošana novērošanas veikšanai, atļauju saņemšana, kontaktu nodibināšana ar novērojamajiem.
- Novērošanas veida izvēle atkarībā no novērošanas apstākļiem.
- Instrumentārija un tehnisko līdzekļu (dienasgrāmatu, krāsu, veidlapu, protokolu, instrukciju tirazēšana, rakstāmpiederumu iegāde).
- Novērošana.
- Novērošanas rezultātu reģistrēšana (fiksēšana): karšu, veidlapu aizpildīšana; novērošanas protokola rakstīšana, ieraksti rokasgrāmatā, kurā tiek fiksētas visas ziņas par novērojamo objektu, kā arī novērotāja domas un grūtības, kuras jāpārvar; foto, video, skaņas ieraksti.
- Novērošanas rezultātu kontrole, ar dažādiem paņēmieniem salīdzinot materiālus, ko vairāki kvalificēti novērotāji ieguvuši par novērojamo objektu; izpētīt dokumentus, kuros ietverta būtiska informācija par objektu.
- Novērošanas pārskata uzrakstīšana.

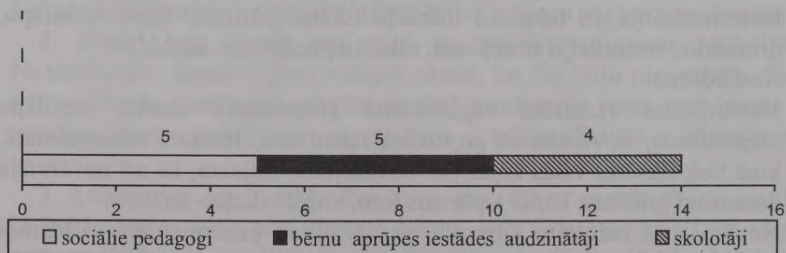
Novērošanas programmā jāiekļauj novērošanas objekta noteikšanas momenti, precīzi jānorāda, kādi indivīdi, kādas situācijas, kādi darbības veidi ietverti novērošanā, kā arī objekta sadalījums sīkākos elementos (novērošanas vienībās). Programmā ietilpst arī novērošanas objekta darbības apstākļu un situācijas noteikšana, novērošanas objekta uzdevumu,

mērķu, struktūras fiksēšana, novērošanas priekšmeta noteikšana, vienību un pazīmju izvēle, jēdzienu un kategoriju izstrādāšana. [14, 111]

Novērošanas izmantošana sociālpedagoģiskajā darbībā

Lai analizētu, kā sociālie pedagogi izprot novērošanu kā pētniecības metodi, vai lieto to, ar kādām grūtībām saskaras, vispirms noskaidrojām sociālo pedagogu viedokli par novērošanas metodes teorētiskās un praktiskās izmantošanas aspektiem. Tālab veicām sociālo pedagogu interviju un kvalitatīvo pētījumu. Tika aptaujāti Krāslavas un Preiļu rajonu sociālie pedagogi, kuriem ir augstākā profesionālā izglītība (SDSP augstskolā "Attīstība") vai kuri aptaujas brīdī studēja sociālo pedagoģiju. Turpinājumā noskaidrojām, vai arī citi speciālisti, kas strādā ar bērniem un jauniešiem, izmanto novērošanu. Tālab intervējām Krāslavas vispārīgglītojošās skolas pedagogus un Krāslavas bērnu sociālās rehabilitācijas centra "Mūsmājas" audzinātājus.

Pirms pievēršamies datu analīzei, jāuzsver, ka pašreiz sociālie pedagogi Latgalē sastopami ļoti reti. Piemēram, Krāslavas rajonā, kas sastāv no 26 pašvaldībām, skolās un citās iestādēs strādā tikai trīs sociālie pedagogi, aptuveni tāda pati situācija ir arī Preiļu rajonā. Daugavpils rajonā nav neviena strādājoša sociālā pedagoga ar profesionālo izglītību. Šā iemesla dēļ bija grūti pētījumā iegūt kvantitatīvus rezultātus, tāpēc esam veikuši kvalitatīvo pētījumu. Pētījuma struktūru var apskatīt 3.zīmējumā.



3.zīmējums. Kvalitatīvā pētījuma struktūra

Lai salīdzinātu, kā intervētie speciālisti izmanto novērošanu kā pētniecības metodi, izveidojām 3.tabulu.

**Novērošanas kā pētniecības metodes izmantošana sociāli
pedagoģiskajā darbībā**

Sociālie pedagogi	Bērnu sociālās aprūpes institūcijas audzinātāji	Vispārizglītojošās skolas skolotāji
Novērošanu kā pētniecības metodi atzīst par sarežģīti organizējamu, visbiežāk novērošanu izmanto kā citas metodes sastāvdaļu vai kā ikdienas novērošanu.	Novērošanu visbiežāk izmanto kā ikdienas novērošanu vai kā citas metodes sastāvdaļu, nevis kā pētniecības metodi.	Novērošanu kā pētniecības metodi izmanto tikai dažos gadījumos - darbā ar "sarežģītiem" bērniem, bērniem ar īpašām vajadzībām, bet daudz biežāk izmanto novērošanu kā citas metodes sastāvdaļu – sarunas, intervijas, testēšanas vai ikdienas novērošanu.
Aptuveni pusei intervēto nav izpratnes par novērošanu kā pētniecības metodi.	Lielākajai daļai intervēto nav izpratnes par novērošanu kā pētniecības metodi.	Lielākajai daļai intervēto nav izpratnes par novērošanu kā pētniecības metodi.
Lielākā daļa intervēto novērošanu kā pētniecības metodi praksē neizmanto.	Neviens intervētais neizmanto novērošanu kā pētniecības metodi.	Lielākā daļa intervēto skolotāju novērošanu kā pētniecības metodi neizmanto.
Uzskata, ka par novērošanu kā pētniecības metodi trūkst literatūras, pētījumu, metodisko norādījumu.	Uzskata, ka trūkst zinātniskas un metodiskas literatūras, semināru par metodēm, zināšanu par bērna attīstību un uzvedību, lai izprastu novērojumus, pieredzes, datu par novērošanas metodes izmantošanu.	Skolotājiem trūkst psiholoģijas zināšanu, sadarbības ar profesionālu psihologu, sociālajiem darbiniekiem, sociālajiem pedagogiem, trūkst saskarsmes ar kolēģiem.

<p>Sociālie pedagogi uzskata, ka, lai palielinātu novērojumu objektivitāti, jābūt līdzsvarotam, labi jāpazīst sevi – vājās un stiprās vietas, nedrīkst pārnest uz klientu savu pieredzi un jābūt pietiekamām zināšanām par novērošanu kā pētniecības metodi. Jāstrādā komandā, jāsaņem supervizora atbalstu un konsultācijas, jāveic video un audioieraksti, jāizmanto pašnovērošana.</p>	<p>Audzinātāji uzskata, ka, lai palielinātu novērojumu objektivitāti, būtu nepieciešams salīdzināt vairāku novērotāju viedokļus, strādāt starpprofesionāļu komandā, interpretējot datus, balstīties uz faktiem, nevis uz savām domām, novērot katru dienu un vairākiem speciālistiem.</p>	<p>Skolotāji uzskata, ka būtu vajadzīgas plašākas psiholoģijas zināšanas, sadarbība ar citiem profesionāļiem - psihologu, sociālo darbinieku, sociālo pedagogu, kā arī zināšanas par novērošanu kā pētniecības metodi.</p>
---	---	--

Tabulā redzam, ka teju visiem intervētajiem speciālistiem neatkarīgi no darba specifikas trūkst zināšanu par novērošanu kā pētniecības metodi, ne visi apzinās metodes priekšrocības salīdzinājumā ar citām metodēm, lielākajai daļai nav izpratnes par metodes organizēšanu.

Secinājumi

- Pētījums parādīja, ka ne visiem sociālajiem pedagogiem ir priekšstats un izpratne par novērošanu kā pētniecības metodi. Darbā viņi biežāk izmanto novērošanu kā ikdienas novērošanu vai citas metodes sastāvdaļu. Izmantojot novērošanu kā pētniecības metodi, ne vienmēr tiek ievēroti pētniecības priekšnosacījumi, ne vienmēr tiek izmantotas standartizētas procedūras – mērķu izvirzīšana, plāna izstrādāšana, rezultātu dokumentēšana, reti tiek veikti pieraksti, visbiežāk brīvā veidā.

- Veicot novērošanu, sociālie pedagogi saskaras ar dažādām grūtībām – informācijas noplūde, trūkst kolēģu, vecāku, administrācijas atbalsta, skolēnu attieksme ir negatīva, laiks - ierobežots, trūkst tehnisko palīgglīdzekļu, speciālistiem trūkst zināšanu par novērošanas metodes teorētiskās un praktiskās izmantošanas aspektiem, par bērnu attīstību un uzvedību, lai sekmīgi interpretētu novērojumus, par novērošanas metodes organizēšanu, trūkst literatūras, pieredzes, semināru, kā arī sadarbības ar profesionāliem speciālistiem (psihologu, sociālo darbinieku, sociālo pedagogu), kuri varētu sniegt atbalstu un palīdzību novērošanas organizēšanā un datu interpretēšanā.

- Plānojot un veicot pētījumu, vienmēr jāņem vērā, ka pētījuma objekts ir dzīvs cilvēks - visaugstākā vērtībā ar savu individualitāti un pasaules uztveri, ka tā ir vesela sistēma, kas nepārtraukti mijiedarbojas ar pasauli.

- Lai objektīvi interpretētu un izskaidrotu novērošanas rezultātus, pētniekam nepieciešams augsts kritiskās domāšanas līmenis un spēja apzināties sevi. Nepieciešams pastāvīgi kontrolēt, kā pētnieka vērtības un iespējamās kļūdas var ietekmēt gan to, kā conceptualizējam kādu parādību, gan to, kā interpretējam pētījuma rezultātus. Vieniem un tiem pašiem datiem var būt pilnīgi atšķirīga nozīme, ja dažāds ir šo pētnieku teorētiskais viedoklis, viņu pieņēmumi un vērtības.

- Veicot pedagoģisku pētījumu, jāņem vērā virkne sociālpedagoģisku nosacījumu. Izpēte jāvirza uz noteiktu pedagoģisku uzdevumu risināšanu. Konstatētās skolēnu īpašības vai pedagoģiskā procesa īpatnības jāvērtē kopsakarībā ar tās veidojušajiem apstākļiem, rīcība – ar tās motīviem un mērķiem.

- Organizējot novērošanu, jāņem vērā, ka novērošanas veids, saturs, plānošana, organizēšana, datu interpretācija ir atkarīga no daudziem apstākļiem. Galvenie ir – pētāmās problēmas būtība un īpatnības, pētījuma mērķis un uzdevumi, pētāmā objekta raksturs, apstākļi, kādos atrodas pētāmais priekšmets un pētnieks, nodrošinātība ar palīgglīdzekļiem, paša novērotāja pieredze un viņa īpašības, pētījuma dalībnieku skaits, novērošanas kā metodes vieta citu metožu vidū šajā pētījumā.

- Lai celtu novērošanas rezultātu objektivitāti, metode jālieto profesionāli, novērošana jāorganizē standartizēti.

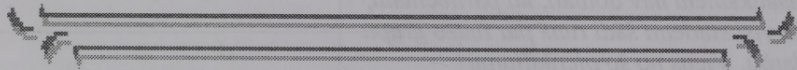
- Lietojot novērošanu sociāli pedagoģiskajā darbībā, sociālajam pedagogam jābalstās uz profesionālās ētikas un pētniecības principiem. Galvenie ir: **dalībnieku aizsardzības princips** – pētījumā iesaistītajiem nedrīkst tikt nodarīts nekāds fizisks, psihisks vai emocionāls kaitējums;

konfidencialitātes princips – pētījuma dalībniekiem jāsiglabā anonimitāte; **godīguma princips** – veicot eksperimentus vai novērojumus, jāfiksē visi dati un rezultāti, nedrīkst neko izlaist vai izmainīt. Jāapraksta datu iegūšanas gaita, jāatzīmē katra atkāpe no plānotās novērojumu vai eksperimentu norises.

Literatūras saraksts:

1. Albrehta D. Pētīšanas metodes pedagogijā / Metodiskā izstrādne. – Rīga: Mācību grāmata, 1998.
2. Andersone R. Pusaudžu sociālo prasmju veidošanās. – Rīga: RaKa, 2001.
3. Borns L. Psiholoģija. I daļa. – Rīga: RaKa, 2000.
4. Geizler Karlheinz A., Hege Marianne. Sociālās pedagogijas darbības koncepcijas. - Beltz, 1992.
5. Geske Andrejs, Grīnfelds Andris. Izglītības pētījumu metodoloģija un metodes. - Rīga: RaKa, 2001.
6. Huperts Norberts, Šinclers Engelberts. Pētniecības darba metodiskās pozīcijas, pedagogijas pamatjautājumi. Ievads sociālās pedagogijas profesijām (10. izdevums). - Ķelne un Minhene: Stam.
7. Lasmanis A. Datu ieguves, apstrādes un analīzes metodes pedagogijas un psiholoģijas pētījumos. - Rīga, 1999.
8. Leipcīga J., Leša J. Bērnu izpēte, balstoties uz novērošanu un veiktajiem pierakstiem / Sorosa fonda un Atvērtās sabiedrības institūta materiālu krājums. - 1997.
9. Lieģeniece D. Kopveseluma pieeja audzināšanā. – Rīga: RAKA, 1999.
10. Omarova S. Cilvēks dzīvo grupā. – Rīga, 1996.
11. Sanders Deivids. Klases novērošana: izvērtēšanas instruments // Sociālais darbs skolā. – Rīga: Jumava, 2001.
12. Saksarsme audzēkņiem. – Rīga: Jumava, 1999.
13. Sociālā darba terminoloģijas vārdnīca. – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2000.
14. Socioloģisko pētījumu metodoloģija, metodika un tehnika. – Rīga: Zvaigzne, 1981.

SOCIĀLO DARBINIEKU KOMPETENCES ATTĪSTĪŠANA



Sociālā darba mācības mazajās grupās

Grupu darbu var salīdzināt ar šahu. Tam ir klasiskas stratēģijas, bet katra veikums ir atkarīgs no savas un citu spēles analīzes. Šis raksts balstīts uz personisko pieredzi, kas gūta, īstenojot daudzus mācību kursus, un veltīts tiem, kuri dažādu iemeslu dēļ domā, ka līdzdalība grupu darbā var būt labs līdzeklis, kā iegūt sociālā darba izglītību. Izvilkumi no studentu atsauksmēm nav domāti, lai pārliecinātu, ka visi studenti šādi runā par mazo grupu darbu. Viens no šo pierādījumu izmantošanas veidiem ir –parādīt tos studentiem savās nodarbībās, lai sāktu diskusiju – vai viņi jūtas tāpat, vai viņiem ir tādas pašas problēmas? Nav īsā ceļa uz sava veikuma uzlabošanu mazās grupas darbā, bet, iespējams, šeit aplūkotie temati dos vadlīnijas savu mācību sesiju izpētei.

Lidija Šiļņeva

Atslēgas vārdi: mazā grupa, grupu darba potenciāls, teksta teorētiskā analīze, pasniedzēja lomas, grupas bez vadītāja, grupas veidošana

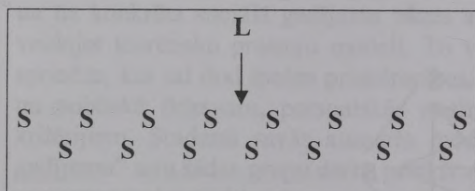
Mazo grupu darba potenciāls

Vienā līmenī var izdalīt grupas, kas satiekas, lai mācītos, un grupas, kas satiekas, lai pieņemtu lēmumus. Grupas, kas satiekas, lai mācītos, var vēlēties uzzināt kaut ko par jautājumiem, ko nosaka studiju programma. Šī akadēmiskās mācīšanās grupa arī ir raksta centrā. Nolēmu pievērsties tikai vienai metodei mazās grupas darbā, ko es sauca par teksta teorētisko analīzi. Tā ir metode, kas tiek plaši izmantota sarežģītu teorētisku rakstu apspriešanā un izpratnē, tai ir milzīgs potenciāls, kas attīsta neatkarīgu un jutīgu domāšanu. Praktizējot šo metodi, tomēr esmu sapratusi, ka to ir grūti izmantot un studentu mācīšanās potenciāls ne vienmēr tiek pilnīgi īstenots. Teksta teorētiskās analīzes raksturīgās iezīmes ir:

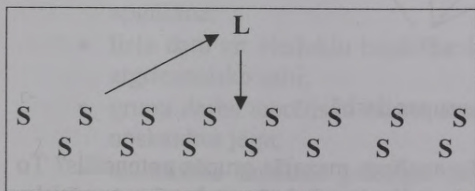
- grupa, kas nav lielāka par 9-10 cilvēkiem (un nav mazāka par 4-5 cilvēkiem);

- viena vai divu akadēmiskā personāla pārstāvju klātbūtne¹;
- galvenais mācīšanās veids ir teorētiskā raksta kopīga lasīšana un diskusija, nevis grupas darba vadītāja konsultācija;
- mācīšanās saistīta ar visu studentu līdzdalību.

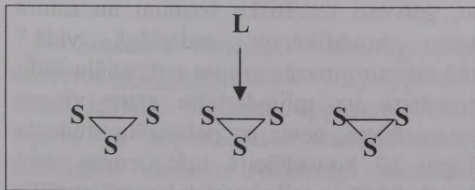
Mēģināsim īsi ieskatīties dažās mācīšanās formās mijiedarbības un potenciāla uztveršanas aspektā. Lekcijā tradicionāli notiek vienpusēja komunikācija. Lekcijā var aicināt piedalīties ar tādiem līdzekļiem kā izjautāšana vai īsas, lokālas grupas diskusijas, bet pastāvīga mijiedarbība, kas aptvertu nozīmīgu visas grupas daļu, reāli nav panākama vai pat nav vēlama – lekcija ir paredzēta citiem mērķiem (1.zīmējums).



Formāla, nepārtraukta informācijas sniegšana



Lekcija ar spontānu jautājumu uzdošanu informācijas sniegšanas laikā vai jautājumu uzdošanas laiku informācijas beigās

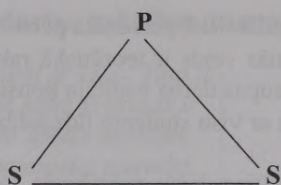


Lekcija ar posmiem, kad notiek diskusija mazajās grupās, kas var radīt jautājumus vai komentārus

1.zīmējums. Mijiedarbība lekcijā

Konsultācija, kad tā notiek 1:1 vai 1:2, dod iespēju maksimālai klātesošo mijiedarbībai, bet viedokļu izteikšana ir ierobežota (2.zīmējums).

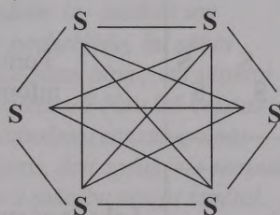
¹ Arī grupu darbs bez vadītāja tiks apskatīts šajā rakstā.



Konsultācija

2.zīmējums. Mijiedarbība konsultācijā

Mazā grupa dod iespēju plašāk apmainīties idejām, un dalībnieku skaits ir pietiekami ierobežots, lai dotu iespēju tiešam “acs pret aci” kontaktam, lai katrs dalībnieks varētu mijiedarboties ar citiem (3.zīmējums).



3.zīmējums. Mijiedarbība mazās grupas darbā

Kas tad ir rakstu teorētiskās analīzes mazajās grupās potenciāls? To varētu definēt šādi: “Mācīšanās situācija, kas balstās uz kopīgo teorētisko rakstu lasīšanu, ideju izteikšanu, galveno teorētisko terminu un satura izpēti, jauno teorētisko atziņu modifikāciju sadarbīgā vidē.” M.Aberkrombijs (*M.Abercrombie*) raksturo mazās grupas potenciālu šādi: “Grupās mācīšanās sistēma ir vērsta uz mijiedarbību starp visiem dalībniekiem, studentiem un pasniedzējiem, nevis uz polarizētu studenta mijiedarbību ar pasniedzēju. Tāpat kā konsultācijā tiek ņemtas vērā individuālas atšķirības, taču grupas darbā tās ne tikai atzīst, bet arī iet tālāk un patiešām tās izmanto (..) Konsultācijas struktūrā studenta teiktā nepilnības un kļūdas izlabo pasniedzējs, ja pasniedzējs ir labs, studenta informācijas krājums saskan ar pasniedzēja krājumu gan pēc satura, gan pēc organizācijas. Grupā pats students atklāj savas spēcīgās un vājās puses, jo viņš redz savu uzvedību citu cilvēku uzvedības gaismā un maina savas attieksmes vai stratēģijas, saprotot, ka tām ir tik daudzas alternatīvas, cik grupā dalībnieku.” [1]

T.Bramelds (*T.Brameld*) jau sen ir teicis: “Katram dalībniekam var un vajag palīdzēt dalīties savos resursos, lai kādi tie būtu. Grupas diskusijas mērķis nav uzvarēt strīdā vai izklaidēties. Tās mērķis ir izpētīt un atklāt personisko jēgu.” Autors atdala “izpēti”, “mācīšanās” grupas no “lēmumu pieņemšanas” grupas. [2]

L.Stenhaus (*L.Stenhouse*) izdala trīs plašu uzdevumu veidus: izprašanas uzdevums, principu izmantošanas uzdevums un prasmju izmantošanas uzdevums. [8] Lasot un analizējot N.Šermenis, M.Haitas rakstu “Palīdzošās attiecības un apzināta sevis izmantošana sociālā darba praksē” mazajā grupā, es lūdzu strukturēt teorētiskās analīzes pamatkritērijus, analizēt jēdzienu “sevis izmantošana” saistībā ar klientu sociālo gadījumu risināšanu, apspriest dialogiskās pieejas principu būtību un uz konkrēta sociālā gadījuma bāzes aprobēt mikroprasmju hierarhiju, veidojot teorētisko prasmju modeli. To veicot, ir vērojama grupas darba spriedze, kas tai dod īpašas priekšrocības: tieši centieni panākt personiskā un publiskā līdzsvaru, personiskās nozīmes meklējumi pret publiskiem kritērijiem. Studenti savās atsaucēs modulī “Sociālais darbs ar sociālo gadījumu” min šādas grupu darba priekšrocības:

- vienkārša faktu iegūšana ir mazāk svarīga nekā pamatošanas spēju apgūšana;
- liela datu un viedokļu bagātība, kas veicina visiem nepieciešamo atgriezenisko saiti;
- grupu darbs teorētiskā raksta analīzē palīdz to izprast un runājot noskaidrot jēgu;
- teorētiskās analīzes principu izmēģinājums grupā rada sociālā darba metodisko principu pielietošanas praksi.

Studentu vērtējumi veiksmīgi papildina L.Stenhaus iedalījumu, uzsverot attieksmes maiņu – idejas, priekšstati, izpratnes var savienoties ar citām idejām. Studenti, apgūstot sociālā darba teorētisko mantojumu, izprot, ka nepieciešama daudzu mērķu sintēze. Tātad ir jākultivē sociālajam darbam raksturīgs domāšanas veids. Tas ietver kopīgu konceptuālo atziņu izpratni, apgūšanu, kā arī vērtēšanai nepieciešamo kritēriju pilnveidošanu. Teorētiski analizējot tekstu mazajās grupās, students tuvojas fāzei, kas saucas – sociālā darba teorētiskās bāzes kritiska analīze.

Šai grupai, pēc manām domām, ir liela sociālā vērtība. Tā ir vide, kurā droši var atklāties individuālā identitāte ar savu kritisko attieksmi. Tas ir īpaši svarīgi sociālā darba praksē, kur ne tikai jāpilda likumi un

norādījumi, bet arī ar pamatotu rīcību jāveicina valsts sociālās politikas izmaiņas. Vai tas var notikt bez kritiskās analīzes prasmēm?

Vēlos piebilst, ka studentiem ir tieksme jautāt pasniedzējam pareizo atbildi, ir nepieciešama sesija vai divas, kamēr pasniedzēja loma tiek saprasta pareizi. Es sniedzu savu ieguldījumu diskusijā, izmantojot iejaukšanās, nevis norādīšanas metodi.

Līdzdalības problēmas grupu darbā

Visas galvenās problēmas varētu sadalīt četros plašos blokos:

- 1) ieguldījuma sniegšana;
- 2) vienošanos izpratne;
- 3) pietiekamas zināšanas, lai sniegtu ieguldījumu;
- 4) novērtēšana.

1. Ieguldījuma sniegšana. Studenti apliecina, ka viņiem rodas grūtības, runājot mazās grupās, īpaši ja ir maza diskusiju pieredze. Daži studenti ir pazīstami kā pašpārliecināti un droši runātāji brīvajā laikā. Akadēmiskā vidē – grupu darba telpās – daudzi pēkšņi spēj izrunāt tikai vienzilbīgus vārdus, un brīvi runājošs indivīds var viegli pārņemt sarunu.

Ir jānovērtē studenta grūtības, uzņemoties atbildību pašam par savu iejaukšanos – viņam jāsapaida cita runātāja ieguldījuma beigas, jāpārtrauc klusums, turpretim vidusskolā viņš lielākoties ir signalizējis par gatavību sniegt ieguldījumu, paceļot roku un gaidot, kad skolotājs izsauks. Mazās grupas diskusijā studentiem ir jāiemācās rast līdzsvaru starp paša interesēm un nepieciešamību klausīties, kā arī sniegt ieguldījumu grupas darbā.

Kā uzvedas pasniedzējs? Reizēm viņš, novērojot grupas, pieraksta piezīmes un, kad beidzot ir dabūjis vārdu, izskaidro vairākus viedokļus, kas ne vienmēr ir saistīti cits ar citu un ar tēmu, kas pašreiz ir uzmanības lokā. Diskusijas loģiskums ir apdraudēts, ja dalībniekiem piedāvā vairākus jaunus sākuma punktus, no kuriem daži ietver tēmas, par ko grupa jau ir diskutējusi. Protams, grupa var ignorēt šīs “jaunās” idejas un turpināt sarunu no vietas, kur tā tika pārtraukta. Vadītājs ir apmierināts, jo ir pateicis, ko gribēja, bet students, kas tiek pārtraukts, var sajūst trauksmi, kas viņa tālākos ieguldījumus var padarīt neiespējamus. Tāpēc pasniedzējam īpaši rūpīgi ir jāpārdomā stratēģija, pašam sev jāpaskaidro, vai studentam ir tiesības klusēt (klusums ne vienmēr nozīmē, ka nenotiek mācīšanās!), vai arī, ņemot vērā mazo grupu darba īpašo potenciālu, studenta pienākums ir sniegt ieguldījumu, lai katrs gan dotu, gan ņemtu.

Vēl viens secinājums – nebūtu vēlams teorētisko rakstu analīzes grupas veidot tā, lai studenti ērtāk justos runājot, kad blakus nav

akadēmiskā personāla pārstāvja. Tādā gadījumā ir dilemma: vai neformāla apspriede veicinās akadēmisko sarunu valodas apgūšanu vai teorētiskās analīzes valodas apgūšana radīs labāku pamatu pašpārliecinātībai, piedaloties formālā diskusijā.

2. Vienošanos izpratne. Studenti bieži atzīstas, ka viņiem nav skaidrs, kā grupā atbildēt, ja pasniedzējs nelasa lekciju, ko pierakstīt (tikai to, ko teicis grupas vadītājs, vai arī studentu komentārus). Studentus var muldināt arī noteikumi, kas saistīti ar rakstiskajiem darbiem ("metodiskajiem portfeļiem"). Kas tieši ir prasīts – īpaši ja materiālam jākalpo gan kā diskusijas stimulam, gan kā rakstiska uzdevuma pamatam? Kas tiek prasīts no studenta, kad viņš ir beidzis prezentēt savas grupas materiālu: vai viņš ir viens no grupas vai saglabā "runātāja" lomu, vai viņam ir kāda atbildība par grupas vadību kopā ar pasniedzēju?

3. Pietiekamas zināšanas, lai sniegtu ieguldījumu. Studenti bieži saista savu mazrunību diskusijā ar nenoteiktību darba plānā. Nav bijis skaidra tēmas uzstādījuma diskusijai un kritēriju, kas ļautu nolemt, kas ir saistīts ar šo tematu. Studenti arī var būt uztraukti par savu zināšanu trūkumu. Cik ir nepieciešams zināt, lai piedalītos diskusijā "sociālā darba teorijas" vai "stāstījuma terapijas principi sociālā darba praksē"? Cik lielas individuālās atšķirības veicina izpratni par citu grupu dalībniekiem, nevis padara studentus smieklīgus, liekot justies neatbilstošiem? Bieži kāds students kļūst dominējošs, jo viņam ir īpašas zināšanas par kādu no jautājumiem. Es parasti iesaistu šādus studentus "ekspertu" grupā un veicinu viņu dialogu. Bīstama pieeja ir agresīvs pasniedzēja intelektuālais izaicinājums. Studenti var aizsargāties klusējot. Tas var būt spēcīgs grupas ierocis.

4. Novērtēšana. Grupas darbā cilvēki riskē ar idejām. Risku biežāk uzņemas drošā vietā, un drošību dažreiz apdraud studenti, kas nav droši par vērtējumu. Vai viņi tiek vērtēti? Ja jā, tad kas tiek vērtēts teksta teorētiskās analīzes grupās? Acīmredzams secinājums: ja novērtēšanas procedūra nav izskaidrota pietiekami detalizēti, studenti uzskata, ka viņus vērtē pēc tā, ko viņi pasaka (biežums, ilgums, kvalitāte). Vai arī ieguldījuma vērtība tiks noteikta pēc tā loģikas vai pamatotības ar pierādījumiem? Protams, var teikt, ka akadēmiskās dzīves nianšu apgūšana ir studentu atbildība, bet var arī teikt, ka nenoteiktība un neskaidrība veidojas nepietiekamas informētības vai neadekvātas uzdevuma definīcijas dēļ. Tā ir pasniedzēja atbildība.

Pasniedzēja lomas un pienākumi

1. Autoritātes problēma. Mazo grupu darbā pierādījies, ka nopietna problēma pasniedzēja un studenta attiecībās ir autoritāte. Grupu darba vadītāja autoritāte ir daudzpusēja: tā balstās uz zināšanām (ir pasniedzējs, veic pētījumus savā jomā, ir rakstu/grāmatu autors) un uz viņa kā institūcijas pārstāvja statusu. Šo autoritāti studenti apzinās: pasniedzējs definē uzdevumus un nosaka situāciju, kurā uzdevums tiks sasniegts, viņam ir īpašas zināšanas un akadēmiska reputācija. Iespējams, to visu pastiprina arī vecums un harisma. Turklāt pasniedzējam ir saskarsme ar žurnāliem, komisijām, konferencēm, debatēm sabiedrībā. Šis pasniedzēja autoritātes pozīcijas sekas ir tādas, ka studenti, kas ievietoti šajā sistēmā, gaida, ka viņš uzņemsies atbildību par viņu mācīšanos. Viņi vēlas ieņemt atkarības pozīciju. Bet problēmbalstītā izglītībā sociālā darba studentiem ir jāuzņemas atbildība par savu mācīšanos, jāattīsta autonomija un jāiemācās izmantot pasniedzēju kā resursu grupu darbā, nevis kā instruktoru. R.Dakvorts (*R.Duckworth*) uzsvēris, ka studentu produktivitāte ir zema, kad:

- šķiet, ka pasniedzējs ir ļoti zinošs;
- pasniedzējs daudz runā;
- studenti tiek kritizēti, ja viņi pieļauj kļūdas.

Studentu produktivitāte ir augstāka, kad:

- pasniedzējs nosaka problēmu jomas, nevis risinājumus;
- pasniedzējs demonstrē, ka viņš neuzskata sevi par vispareizāko;
- pasniedzējs mazāk runā;
- pasniedzējs iedrošina studentus izteikt oriģinālas idejas. [4]

L.Stenhaus apgalvo – ja pasniedzējs pats neapzinās savu autoritāti, paraduma dēļ viņš var radīt relatīvi pasīvu atkarību studentos. [8] Šajos gadījumos studenti bieži kļūst uz pasniedzēju, nevis uz uzdevumu orientēti. Viens no līdzekļiem, kas palīdz ierobežot pasniedzēja autoritāti, ir līgums ar grupu un skaidri definēti kritēriji, pēc kuriem grupa var diskutēt par savu ieguldījumu.

2. Pasniedzēja galvenie pienākumi. Parasti šajā kontekstā tiek nosauktas piecas pienākumu jomas:

- atbildība par mērķa, uzdevumu un darba plāna izstrādi, izskaidrošanu visiem grupu dalībniekiem;
- galveno informācijas avotu pārraudzības nodrošināšana;
- novērtēšanas kritēriju izskaidrošana;

- atbildība par laika ievērošanu;
- mazas grupas darba gaisotnes saglabāšana.

Iespējams, ka pasniedzējam vismaz sākotnēji jāuzņemas atbildība par vispārējo grupu sesiju norisi. (Vai studenti skaidri zina, kas ir jālasa? Par ko pēc tam jādomā? Kāds ir katras sesijas mērķis? Ko studenti saprot ar mazo grupu darbu? Ar ko atšķiras teorētisko rakstu lasīšana mājās un grupā?) Balstoties uz novērojumiem, var teikt, ka ir daži kopīgi veidi, kā noteikt katras sesijas studiju jomu:

- vispārējo tēmu definē pasniedzējs (piemēram, “sociālā darba teoriju izpratne”, uzskaitot grupu darba tēmas (piemēram, “stāstījuma terapijas konceptuālā bāze”, “sevis izmantošana sociālā darba teorijā un praksē”), saistot tās ar mācību moduļa uzdevumiem un saturu;
- studenti, izlasot teorētisko rakstu grupā, nosaka “uzbrukuma punktus” (piemēram, “cilvēki nav viņu problēmas”, “cilvēku dilemmas rodas sociālajā vidē, nevis ir saistītas tieši ar pašām cilvēciskajām būtībām”; kā to saprast sociālā darba praksē?);
- jautājumu jomas rodas grupu darba laikā (šeit pasniedzējam ir ļoti svarīgi uzķert nozīmīgus jautājumus un paturēt grupu pie to izpētes).

Mazās grupas darbā studentiem ir jāizmēģina idejas un jāuzņemas intelektuāli riski. Ja grupas darbs tiek vērtēts, studenti tomēr var dot priekšroku drošai spēlei. Vērtēšana diskusiju grupā padara vairāk uz pasniedzēju orientētu, nekā tā būtu, ja netiktu vērtēta vai studentiem būtu skaidri vērtēšanas noteikumi. Parasti rodas daudz jautājumu: vai students, kas izsaka retus, bet vienmēr apdomātus komentārus, ir zaudētājs? Vai vērtēšana pastiprina konkurenci vai sadarbību? Ja mazā grupa tiek uzskatīta par savstarpēji atkarīgu mācīšanās situāciju, vai indivīdiem var likt atzīmes, neņemot vērā grupu kā veselumu un arī pasniedzēja ieguldījumu? Viens no veidiem, kā atrisināt šo dilemmu, ir piedāvāt studentiem rakstisku eseju, piemēram, “Kā grupu darbs ir ietekmējis manu izpratni par sevis izmantošanu sociālā darba praksē?”. Vissvarīgākais atkal ir tas, cik skaidri ir izklāstīti novērtēšanas kritēriji.

Pasniedzēja atbildība par mazas grupas darba gaisotnes saglabāšanu ietver dažādus aspektus, kas saistīti ar mijiedarbības un līdzdalības pilnas mācīšanās veicināšanu. Tas nozīmē – būt godīgam pret personām un viņu idejām, būt meklētājam, nevis zinātājam. Ir jāpārdomā jautājumi, kas saistīti ar apbalvojumu un sodu. Faktiski var būt, ka labākais apbalvojums studentam mazas grupas darbā ir pārlicība, ka viņš tiks uzklauss. Bet vai pasniedzējam ir jāveic disciplināras darbības? Ja jā, vai tas jādara visas

grupas vārdā vai arī savā kā personāla pārstāvja vārdā? Tas var izklausīties pašsaprotami, īpaši pašpārliecinātam, ekstravertam pasniedzējam. Bet ir cilvēki, kas uzskata, ka mācīšana ir cīņa, tā sistemātiski jāattīsta un jāuzlabo.

Diemžēl mūsu izglītības telpā nav plaši izplatīta kopīga grupu vadīšanas prakse, bet par to ir vērts runāt. Galvenās atšķirības esošajā praksē citās sociālā darba studiju programmās ir tās, vai divi personāla locekļi pārstāv savstarpēji papildinošas specialitātes vai vienkārši divas perspektīvas vienā specialitātē, un vai viņu lomas ir diferencētas (viens vada sesiju, otrs ir konsultants). Tā ir laba iespēja parādīt studentiem dažādus viedokļus, demonstrēt divus redzespunktus.

Studenti kopumā nekritiski tic tam, ko dzird lekcijās, tā viņiem bieži ir vienīgā patiesība. Studentam ir jāmacās uzdot jautājumus, saredzēt dažādību. Turklāt divi pasniedzēji auditorijā, kas ir iesaistīti akadēmiskās debatēs, dod pamatu sadarbības modeļa īstenošanai. Diskusija starp diviem grupu darba vadītājiem ir intelektuāli stimulējoša un motivējoša. Trūkums ir tas, ka studentiem tas kļūst par novērošanas objektu, viņi mācās novērojot, nevis piedaloties. ASV augstskolās ir izveidotas speciālas rokasgrāmatas kopīgas vadīšanas sekmēšanai, tas samazina divu vadītāju konkurenci un konfliktus. Centrālā koncepcija ir: vadītājiem ir jāatbalsta vienam otru grūtajā uzdevumā.

“Tas, cik vērtā ir diskusija kā izglītības pieredze, ir atkarīgs no tā, cik labi jūs un otrs grupas vadītājs veicat funkciju. Laba diskusija nenotiek automātiski, kad vien jūs savācat ap galdu piecpadsmit cilvēku. Tai vajadzīga interese, koncentrācija, disciplīna un savstarpēja cieņa. Jums ir jāvirza diskusija, uzdodot pamatjautājumus un meklējot atbildi uz tiem. Jūs neatrodaties grupā, lai teiktu dalībniekiem, ko domāt, bet gan lai turpinātu viņus izjautāt par grāmatu, lai kāds jautājums būtu diskusijas objekts.” [8]

“Elastība un tieša klausīšanās ir galvenās grupas vadītāju iezīmes. Atcerieties, ka katrs dalībnieks vairāk domā par savām reakcijām nekā par saistību starp atbildēm. Jūsu uzdevums ir palīdzēt viņam veidot sakarības. Jums kā vadītājiem pastāvīgi jāapzinās, kas notiek un kā kāda atbilde atbilst nākamajai. Dažreiz – un tas ir jāiedrošina – dalībnieki uzņemsies kādu no jūsu funkcijām. Piemēram, viņi izaicinās izteikumus, ko ir paiduši citi grupas dalībnieki. Bet tikai grupas vadītājiem ir jādomā par katru atbildi un diskusiju kā veselumu. Diskusijas attīstība vienmēr ir jūsu atbildības joma.” [8]

Grupas bez vadītāja

Tas nozīmē, ka pasniedzējs pastāvīgi neatrodas pie grupas. Protams, prombūtnes laikā viņa pienākumus var pildīt students vai vairāki grupas dalībnieki. Daži autori (piemēram, K.Koljē (*K.Collier*)) izdala trīs atšķirīgas pieejas mazās grupas darbam bez vadītāja. [3]

Pirmā metode, ko parasti sauc par sindikāta metodi: liela studentu grupa tiek sadalīta mazās darba komandās. Ar laika intervāliem grupas pilda akadēmiskos uzdevumus, apmainās ar prezentācijām, atklājumiem, projektiem, pieredzi.

Otra pieeja ir mazāk formalizēta. Viena studentu grupa (piemēram, 16 cilvēku) ik pa laikam sadalās mazākās vienībās (4 cilvēki), lai veiktu specifisku uzdevumu. Šīs grupas bez vadītāja darba veids atšķiras no sindikāta modeļa grupas darba vienā galvenajā punktā: visa grupa ir strādājoša vienība, un mazās apakšgrupas – tikai īslaicīgas komandas, bet sindikātu mazā grupa ir galvenā strādājoša vienība.

Trešā pieeja: grupa satiekas, kad ir klāt pasniedzējs, un nākamreiz bez pasniedzēja. Šīs sesijas var mainīties – īpaši ja pasniedzējs izmanto šo pieeju, lai pavadītu pusi laika ar otru studentu grupu, kas strādā paralēli.

Pirmā un trešā šeit aprakstītā pieeja tiek izmantota galvenokārt ekonomisko vajadzību dēļ. J.Pauela (*J.Powell*) pētījums par mazo grupu darbu bez vadītāja piedāvā pierādījumus par iespējamajām pedagoģiskajām priekšrocībām un trūkumiem. J.Pauels analizēja septiņpadsmit tikšanās reižu audioierakstus, katrā piedalījās 13 studentu. Darbs tika analizēts, ņemot vērā ieguldījumu, ko sniedza katrs grupas dalībnieks, un ieguldījuma kognitīvo saturu. Studiju perioda beigās studentiem lūdza aizpildīt anketu un sociometrisku testu. Pētījuma vispārīgie atklājumi ir apkopoti šādi:

“Pasniedzēji runāja daudz vairāk nekā pusi no laika. Kad pasniedzēja nebija klāt, studenti dubultoja savu ieguldījumu un līdzdalība bija daudz vienmērīgāka. Gandrīz visās tikšanās reizēs bija stipri uzsvērta informācijas sniegšana, bet grupas bez vadītāja samazināja informācijas apjomu un daudz vairāk pievērsās diskusijai. Var secināt, ka plašāk jāizmanto grupu darbs bez vadītāja.” [5]

Trīspadsmit pētījumā iekļautie pasniedzēji vidēji runāja 58,0% no nodarbību laika, individuālie rezultāti variējās no 27,8% līdz 74,0%. Taču tikai maza daļa no studentiem, kas nerunāja pasniedzēja klātbūtnē, sniedza ieguldījumu stundās, kurās pasniedzēja nebija. Pasniedzēju runātīgumu Pauels izskaidro ar profesionālo normu koncepciju, proti, “viņš ir spiests runāt, jo uzskata, ka viņa darbs lielākoties sastāv no instrukcijām”. Universitātes pasniedzēji “uztver savu instruktora lomu primāri kā

stāstīšanu un izskaidrošanu (..), lielākā daļa skolotāju ir slikti uzklaustājī”. Tas, ko studenti gaida no skolotāja kā stāstītāja un izskaidrotāja, saglabā šo mijiedarbības modeli. [5]

Intervijā studentiem un pasniedzējiem lūdza uzskaitīt priekšrocības un trūkumus, kas, viņuprāt, piemita darbam grupās bez vadītāja vismaz daļā viņu kursa.

Pasniedzēji minēja šādas priekšrocības:

- studentus mudina būt neatkarīgiem un mazāk paļauties uz pasniedzēja autoritāti;
- studenti iegūst pašpaļāvību un runā;
- studentiem ir vairāk iespēju apgūt vadītāja iemaņas;
- studenti biežāk uzdod jautājumus, kas patiešām viņus interesē, nevis jautājumus, kas, viņuprāt, būtu jāuzdod;
- studenti labāk spēj mācīties ātrumā, kas viņiem ir atbilstošs;
- studenti cītīgāk sagatavojas sesijai, ja viņiem tā jāvada;
- grupas bez vadītāja darbā studenti izmanto dažādas mācīšanās metodes.

Studenti minēja daudzus no iepriekšējiem punktiem, bet pievienoja šos:

- gaisotne ir brīvāka, un studenti spēj atklātāk runāt;
- studentiem ir vairāk laika runāt, un viņi sniedz lielāku ieguldījumu;
- studenti mācās palīdzēt;
- studenti vairāk mācās no vienaudžiem un iegūst dziļāku izpratni;
- diskusija grupā bez vadītāja ir stimulējošāka.

Grupās veidošana un stabilitāte

Ir trīs jautājumi, ko vērts uzdot:

- ko var teikt par un pret dažādiem grupu veidošanas veidiem;
- cik ilgs laiks nepieciešams, lai grupa iemācītos efektīvi strādāt kopā;
- ko var teikt par grupām, kurās apvienoti dažādu kursu un moduļu studenti?

Visplašāk pazīstamas ir personāla noteiktas grupas. Bieži tiek izmantots alfabētiskais princips: šī pieeja sadala studentus bezpersoniski un loģiski, iespējams, pasniedzējs šīs procedūras dēļ izjūt ievērojamu frustrāciju.

Veikuma kvalitāte ir vēl viens princips, ir dzirdēts, ka studentu grupas nosauc par “labajiem” un “vājajiem”. Pasniedzēji diskutē, vai ir lietderīgi radīt homogēnas zema ieguldījuma un augsta ieguldījuma sniedzēju grupas. Šādā kontekstā ir vērts atgādināt, ka pasniedzēju ekspektācijas pret studentu veikumu var radikāli ietekmēt veidu, kā studenti darbojas un kāds ir viņu sasniegums.

Grupas, ko nosaka studenti, paredz pierakstīšanos attiecīgajā sarakstā (piemēram, ne vairāk kā 10 cilvēku). Ir interesanti, kādus kritērijus viņi izmanto – saturu (tematu)? Vienaudži? Kādi ir šķēršļi? Ja dažās grupās pierakstījušies pārāk daudz studentu un dažās – pārāk maz, kāpēc tā noticis? Ja nepieciešams vienāds cilvēku skaits grupā, vai dažus studentus pievieno citai? Ja jau sākumā tiek noteikts grupas dalībnieku skaits (kas pirmais nāk, tas pirmais pierakstās!), dažiem studentiem būs jāstrādā citā grupā, nevis tajā, kur viņi ir vēlējušies. Tad tā ir izvēle piespiedu kārtā. Ņemot vērā raizes, kas saistītas ar studentu motivāciju, grupu veidošanās veidu ietekmi uz studentu attieksmi, iespējams, tā būtu interesanta tēma pētījumam.

Daudzām mazajām grupām ir taureņa mūžs. Tās veidojas, darbojas kā komanda un tad sairst. Nākošā moduļa (piemēram, 6 kredīti) vadītājs atkal rada jaunas grupas, un šādā kontekstā var būt grūti izveidot darba attiecības, kas atbilst dalībnieku intelektuālajam potenciālam un palīdz produktīvi sniegt idejas. Kopīgam radošam darbam ir nepieciešams laiks. Šķiet, ka dažreiz personāls, kas strādā ar mazajām studentu grupām, balstās uz pieņēmumu, ka studenti cits citu pazīst. Tomēr iespējams, ka kāda mācību moduļa grupā, kas ietver 78 – 80 studentus un kur grupas sastāvu nosaka personāls, ņemot vērā studentu izvēli vai draudzēšanos, tikai maza daļa dalībnieku viens otru labi pazīst un sociāli mijiedarbojas ārpus darba grupas.

Dažās sociālā darba studiju programmās pasniedzēji veicina dažādu kursu studentu grupu veidošanos (piemēram, “Postmodernisms un sociālais darbs”, kurā varētu piedalīties studenti no 1.kursa līdz maģistrantūras beidzējiem). Arguments – vecāko kursu studenti var sniegt nepieciešamo modeli nepieredzējušiem studentiem. Esmu šādu grupu modeli veidojusi, integrējot 2.kursa un tālākizglītības studiju programmas studentus. Noteikti jāatceras, ka pieredzējušāko grupas dalībnieku autoritāte var ietekmēt jauninājumus šajā grupā.

Nepieciešams diskutēt arī par laika jautājumiem. Ir dažādas priekšrocības, kas raksturīgas gadījumiem, kad mazās grupas darbam ir mācību moduļa laiks (piemēram, modulis “Sociālais darbs ar sociālo gadījumu” ilgst 12 nedēļas). Šis laiks ļauj veidoties dažādām variācijām,

bet svarīgi arī apzināties, ka mazās grupas darbs nav uzturams intensīvākajā pozīcijā visu laiku. Notiek lēzenas pārejas, periodi, kad indivīdi atslēdzas vai kad grupa kā veselums atpūšas un atjaunojas – kad dalībnieki iesaistās darbībās, kas no malas liktos kā akadēmiska tērzēšana. Tad ir svarīgi noteikt nākošo jautājumu (uzdevumu), ievadīt papildkritērijus (pacelt latīņu), un atkal sāk veidoties iesaiste grupas darbā. Šie plato posmi ir funkcionāli.

Ir nopietni jāieklausās studentu apgalvojumos, ka grupu darbs tikai pa īstam bija sācies, kad jau laiks to beigt.

Grupā darbs modulī dod iespēju dažādot aktivitāšu gaitu un veidu (diskusija, preses konference, teorētisko rakstu lasīšana un recenzēšana, individuāla rakstīšana grupā pēc raksta apspriedes, konsultēšana pāros vai trijātā utt.). Tā dod arī iespēju sasniegt grupas uzdevumu. Par grupas uzdevumu uzskatām kaut ko tādu, kas aktīvi iesaista grupas dalībniekus un kura rezultātā iespējams noteikts produkts, piemēram, audiovizuāls intervijas ieraksts, stāstījuma terapijas metožu modeļa izstrāde sociālā gadījuma ietvaros, faktu izziņāšanas principa pielietojuma projekts utt. Grupas uzdevums, kam ir atvēlēts pietiekams laiks, ļauj grupai noteikt un iesaistīt grupas locekļu individuālos talantus un dod tiem mērķtiecības sajūtu. Vēl vairāk, ja uzdevums iesniedzas vairākās tikšanās reizēs, tas garantē reālistisku nepārtrauktības sajūtu. Paplašinātais uzdevums uzsver nepārtrauktību un sadarbību kā mazās grupas darba iezīmes un arī dod iespēju veidoties dažādai grupas darba gaitai un aktivitātei, kas pozitīvi ietekmē grupas dalībnieku motivāciju un darba rezultātu izmantojamību sociālā darba ikdienas praksē. Prusts (*Proust*) reiz teica, ka vienīgais patiesais ceļojums būtu nevis ceļojums caur simt dažādām zemēm ar to pašu acu pāri, bet redzēt to pašu zemi ar simt dažādiem acu pāriem. Mazās grupas saistītas ar mācīšanos ar dažādu acu pāru palīdzību. Runājot par grupu darba telpām, jāuzsver - darba laukumā jābūt iespējai:

- tieši mijiedarboties visiem grupas dalībniekiem;
- viegli pieiet pie tāfeles gan studentiem, gan grupas vadītājiem;
- ērti novietot papīrus un grāmatas, lai varētu lasīt un rakstīt grupas diskusijas laikā.

Daudz kas no tā šķiet pašsaprotams. Tomēr M. Aberkrombijs norāda uz šādu dilemmu:

“Fiziskā vide, kurā satiekas grupa, skolotāju situācija un studentu ekspektācijas ir ļoti nozīmīgas grupas mācīšanās gaitā. Šie faktori var nebūt nozīmīgāki kā parastās mācīšanas situācijā, bet tur tie ir pieņemti, pašsaprotami un tik ritualizēti, ka cilvēki tiem pielāgojas automātiski un

nešaubīgi, tādējādi bieži tos ignorējot. Nav šaubu, ka, strauji palielinoties grupas metodes izmantošanai, drīz vien nebūs nepieciešams izdalīt arī grupas uzvedību ietekmējošos faktorus. Tas ir nepieciešams, jo pašreizējā izglītības vidē uzvedības niansas grupās ir tikpat maz saprastas kā japāņu operas aktieri rietumu auditorijā.” [1]

Kopsavilkums

Šajā rakstā nav piedāvāti visaptveroši padomi darbam grupās. Plaši izmantojami padomi mācīšanās ir jāformulē ļoti vispārīgi. Veiksmīga grupu darba apraksts nozīmētu receptes prezentēšanu, un recepte nozīmē, ka ir jāstandartizē sastāvdaļas, līdzekļi un mērinstrumenti. Ņemot vērā mūsu sociālā darba izglītības iestāžu dažādību (personālu, telpas, resursus, mācību plānus un studiju programmas), situācijas atkārtošana ir diezgan neiespējama. Recepte nebūs efektīva. Turklāt veiksmīga grupu darba attēlojums demoralizētu pasniedzēju, kas mēģina vadīt pirmās grupas. Kopumā šis raksts balstīts uz ideju, ka lielākā daļa grūtību mazas grupas darbā saistītas ar pieredzes trūkumu šajā mācīšanās formā un nenoteiktību par mērķiem un procedūrām, pienākumiem un tiesībām, sankcijām un atbalvojumiem.

Literatūras saraksts:

1. Abercrombie M. Aims and Techniques of Group Teaching. London Society for Research into Higher Education, 1974.
2. Brameld T. Ethics of Leadership // *Adult Leadership*, Nr. 4, 1955.
3. Collier K. Syndicate Methods: Further Evidence and Comment // *Universities Quarterly*, Nr. 23, 1969.
4. Duckworth R. The Thinking, Behind the New Course in Flood Page, C (ed.) Summary Report of a Symposium on Teacher Methods, 1970.
5. Powell J. Small Group Teaching Methods in High Education // *Educational Research* Nr. 16, 1974.
6. Reflections on Problem Based Learning. Ed. by S.Chen, R.Cowdray, A.Kingsland, M.Ostwald, 1995.
7. Research and Development in Problem Based Learning. Volume 4, ed. by Jane Conway, 1997.
8. Stenhouse L. Teaching Through Small Group Discussion: Formality, Rules and Authority // *Cambridge's Journal of Education*, Nr. 2, 1972.

Komandas funkcionēšanas uzlabošana

Komandas darbs Latvijā daudziem speciālistiem ir labi pazīstams un augsti novērtēts kā efektīvs profesionālo uzdevumu veikšanā un koleģiālo attiecību uzlabošanā. Taču komandas funkcionēšanas attīstīšanai ir svarīgi pievērst īpašu uzmanību.

Raksts ir turpinājums autores rakstam rakstu krājumā "Dzīves jautājumi V" [2], kurā aplūkota komandas izveidošana un funkcionēšana. Jaunajā rakstā praktiski skaidrota komandas darba būtība, norādot uz formālām un neformālām komandām.

Atspoguļots komandas darbības mērķis, kas vērsts gan uz uzdevuma atrisināšanu, gan komandas ciešas sadarbības panākšanu. Raksta lielāko daļu aizņem konkrētu darbību raksturojums komandas funkcionēšanā, tās summētas no dažādiem teorētiskiem modeļiem. Raksturotās darbības attiecināmas gan uz komandas uzdevuma, gan uzturēšanas funkcijām.

Piedāvāts šo funkciju identificēšanas tests, kuru komandas locekļi var aizpildīt gan kopā, gan individuāli, nosakot, vai funkcijas komandā ir sabalansētas vai kādas no tām būtu veicināmas, lai komanda sekmīgi varētu turpināt darbu.

Sīkākai analīzei atspoguļots arī veids, kā noteikt komandas locekļu lomas.

Noslēgumā piedāvāts komandas tikšanās reīžu struktūras modelis.

Dagnija Gorlova

Atslēgas vārdi:

komandas darbs, formāla / neformāla komanda; komandas izveidošanas mērķis, darbības komandas sekmīgai funkcionēšanai; komandas dalībnieku lomu identificēšana; komandas veikto funkciju identificēšanas tests

Ievads

Komanda visbiežāk tiek definēta kā uzdevumu veikšanai izveidota grupa. Tas norāda, ka komandas darbs ir veids, kā padarīt darbu, taču pats par sevi tas nav papildu darbs. Komandas darbs ir resurss, kas palīdz speciālistiem efektīvāk paveikt profesionālos uzdevumus un attīstīt savstarpējās attiecības. Šis aspekts bieži nav izprasts un kavē institūcijas un profesionāļus lietot komandas darba pieeju. Otra problēma: daudzas komandas Latvijā tiek izveidotas, bet nespēj ilgi funkcionēt, jo to darbs netiek sistematizēts un mērķtiecīgi vadīts, lai īstenotu divas svarīgākās komandas funkcijas: uzdevuma izpildi un uzturēšanu. Svarīgi, lai, izveidojot komandu, tiktu paredzētas mērķtiecīgas darbības tās attīstīšanai, ielānāts laiks pārejai no individuālā uz komandas darbu. Pārejas laikam būs jāziedo papildu resursi - laiks, nauda un dalībnieku pūles.

Komandas darba būtība

Profesors F.Buklejs (*Francis J.Buckley*), kurš ilgstoši pētījis komandas darba visdažādākās dimensijas, uzsver: **“Darbs komandā paredz, ka visi dalībnieki, strādājot kopā, sasniegs labākus rezultātus ātrāk nekā strādājot atsevišķi un summējot sasniegumus.”** [5] Ne vienmēr šai pacilājošajai atziņai ir viegli pievienoties. Komandas darbs sākas ar milzīgu resursu ieguldījumu: komandas organizatora - sociālā darbinieka - iniciatīvu, altruistisku entuziasmu, mērķtiecību, spēju aizstāvēt savu taisnību, virzīt, vadīt un, iespējams, cīnīties ar pretdarbību. Tikai tad, kad komanda sākusi funkcionēt un iesaistītie speciālisti ir aktīvi komandas locekļi, komandas sasniegumi var vairākkārt pārsniegt atsevišķu profesionāļu individuālo sasniegumu. Tātad komandas darbs nenesīs augļus jau otrajā tās dalībnieku tikšanās reizē. Sistēmiski sadarbojoties, tas sniegs iesaistītajiem profesionāļiem milzīgu gandarijumu par personisko un profesionālo izaugsmi, komandas darbā gūto pieredzi un palīdzēs speciālistiem sekmīgāk veikt uzdevumus.

Lai raksturotu komandas darba būtību, aplūkosim iedalījumu formālajās un neformālajās komandās, kas ir izveidojies vēsturiski (skat. 1.zīmējumu).

1.zīmējumā redzams, ka formālā komandā darbinieki sadarbojas, lai veiktu noteiktas funkcijas. Šādām komandām var būt paredzēts arī finansējums. Neformālā komandā komandas biedri kopā veic profesionālos uzdevumus, kas vērsti uz vienu mērķi. Dalībnieki pielieto komandas darbu

savu tiešo pienākumu realizēšanai. Tāpēc komandas biedri var strādāt darba laikā, realizēt profesionālās intereses, atsevišķu samaksu nesāņemot, taču ir iespējams saņemt institūcijas vadītāja, administrācijas atbalstu, iespēju piedalīties apmaksātos mācību semināros, apmaksātu atvaļinājumu izpētei, apbalvojumus par labi paveiktu darbu vai citus personālvadībā izmantojamus resursus.

Komandas



Formālās komandas	Neformālās komandas
<p><i>Formālās komandas ir tās, kuru izveidošanu nosaka normatīvs dokuments, kas izstrādāts valsts, kopienas vai institūcijas līmenī. Formālo komandu izveidošanas iniciatīva nāk "no augšas". Par formālu uzskatāma arī tāda komanda, kas izveidota noteikta projekta realizācijai, kā prasīts projekta īstenošanas nosacījumos.</i></p>	<p><i>Neformālās komandas ir tās, kuru izveidošanas iniciatīva nāk no pašiem profesionāļiem, kas sapratuši, ka viņu uzdevumi ir tendēti uz vienu mērķi. Neformālas komandas var tikt izveidotas, gan vienas, gan vairāku institūciju profesionāļiem sadarbojoties.</i></p>

1. zīmējums. Formālo un neformālo komandu būtības skaidrojums

Ievērojamie zinātnieki B.R.Komptons (*Beulah Robert Compton*, B.Galivejs (*Burt Galaway*) [6], kuri pētījuši un aprakstījuši komandas darba būtību, skaidro komandas darba izveidošanas un darbības mērķi, kas atspoguļots 2.zīmējumā.

Komandas izveidošanas mērķis:

izmantojot komandas locekļu dažādās spējas, lai paplašinātu zināšanas un prasmes, piedāvājot klientam viskvalitatīvākos pakalpojumus. [6]



Komandas darbības mērķi:

<p><i>problēmu risināšanas spēju uzlabošana;</i> <i>veiksmīgāka problēmu / uzdevumu atrisināšana.</i></p>	<p><i>darbinieku, kas atrodas funkcionālā mijiedarbībā, attiecību uzlabošana;</i> <i>iesaistīto dalībnieku sadarbības veicināšana, kā arī personiskā izaugsme.</i></p>
---	--

2.zīmējums. Komandas izveidošanas un darbības mērķi

Tā tad komandas sadarbības galarezultāts ir atrisināta izvirzītā problēma, taču tās sasniegums ir arī komandas locekļu profesionālā un personiskā izaugsme.

Komandas darbs prasa, lai šie virzieni tiktu skaidri saglabāti kā pamats tam, ka komandas dalībnieki ir kopā. Komandas darbā ir būtiski apzināties, ka tiek veidota profesionāla komanda, kas efektīvi darbotos klienta interesēs un vēlamu mērķu sasniegšanā. [6] Lai komandas mērķi tiktu sasniegti, komandas funkcionēšana veicināma ar noteiktām darbībām.

Darbības komandas sekmīgai funkcionēšanai

Tiks atspoguļotas darbības, kas veicamas, lai komanda varētu sekmīgi funkcionēt. Ieteikumi apkopoti no vairāku autoru (F.Buklejs, R.Komptons, B.Galivejs, Dž.Lūiss, M.Pļaviņš) izvirzītajiem modeļiem un tēzēm, kas būtu veicams komandai, lai tā būtu funkcionāla. Darbības komandas sekmīgai funkcionēšanai attiecināmas gan uz komandas uzdevumu funkciju, gan uzturēšanas funkciju realizēšanu.

✓ Plānošana

Komandas darbu var sekmēt ar **plānošanu**. [5] Plānošana ir pasākumu, darbību iecerēšana un/vai iekārtošana noteiktā loģiskā izpildes secībā un laikā. [1] Profesors F.Buklejs norāda, ka plānošana ir svarīga koordinētam komandas darbam.

Autors, aplūkojot sistēmisko pieeju komandas darbā, norāda, ka komandas plānošanas centrā vienmēr ir cilvēki, nauda, pozīcija, laiks un aprīkojums. F.Buklejs uzskata, ka šie aspekti attiecināmi uz sistēmiskās pieejas lietošanu komandā. "Sistēma ir procedūra, kuru izprot un kurai seko visi, uz ko tā attiecas. Ja komanda ir pārdomājusi visas dotās problēmas dimensijas un konsultējusies ar visiem, galīgais lēmums, visticamāk, tiks pieņemts un īstenots." [5]

F.Buklejs apraksta komandas plānošanas sesiju biežumu un ilgumu, kas tieši ietekmē rezultātus. Jebkura padziļināta diskusija prasa laiku, un tā nevar notikt vienā sapulcē. Vienmēr ir grūtības atrast laiku, kad visa komanda būs brīva. Situācija kļūst vēl sarežģītāka, ja ir paredzēti speciālisti no citām institūcijām. "Bet rezultāti ir pūliņu vērti. Tiek izveidota jauna sadarbības platforma. Citādi komandas sadarbība ir virspusēja un viss potenciāls paliek neizmantots. Komandas dalībnieki ļoti daudz gūst no pārējo komandas biedru idejām. Dzīvīgas plānošanas sesijas uzlabo viņu darbu." [5]

Autors Dž.Lūiss akcentē, ka svarīga ir katra indivīda piedalīšanās plānošanā. Tas veicina katra komandas dalībnieka atbildību par tās mērķa sasniegšanu. Komandas vadītājam jāveicina, lai arī katrs dalībnieks sastādītu individuālo plānu par uzdevumiem komandas mērķa sasniegšanai. [3]

Komandas darba plānošanas etapus profesors F.Buklejs aplūko detalizēti. Plānošana ietver uzskaitītos pasākumus.

☞ *Noteikt visus svarīgos rezultātus un izvirzīt prioritātes.*

☞ *Apzināt citus vēlamos, bet mazāk svarīgos rezultātus un izvirzīt prioritātes.*

☞ *Pārspriest visas daudzsološās stratēģijas.*

☞ *Sameklēt informāciju par tiem faktoriem, kuri veicinātu vai traucētu izvirzītās stratēģijas.*

☞ *Izvērtēt izvirzītās stratēģijas:*

✓ apdomāt tās, ņemot vērā svarīgākos un vēlamos rezultātus un izvirzītos faktoros, kas minēti iepriekš;

✓ atlasīt stratēģijas, kas vislabāk atbilst kritērijiem; svītrot visus priekšlikumus, kas neatbilst nosacījumiem; tad atmest tos, kas neatbilst mērķiem;

✓ noraidīt stratēģijas, kurām ir nevēlama blakusiedarbība; mācīties no kļūdām, kas pieļautas iepriekšējos mēģinājumos strādāt komandā; paredzēt un novērst katastrofas.

☞ *Izveidot darbības plānu.*

Kas, ko dara? Kā? Līdz kuram laikam? Ir svarīgi, lai visi zinātu, kas tiek gaidīts no katra komandas biedra, godīgi sadalot kopējo nastu. Jo vairāk visi piekrīt mērķiem un līdzekļiem, jo mazāk domstarpību radīsies.

☞ *Plānot novērtēšanas gaitu.*

✓ Kāda informācija būs nepieciešama? Kā tā tiks iegūta? Kad?

✓ Kas sagatavos pagaidu novērtējumu un sniegs pārskatu komandai? Kad?

✓ Vai institūciju mērķi tiek sasniegti? Cik labi? Kāpēc? Kā tas tiek uzraudzīts?

✓ Cik laba ir komandas biedru saskarsme un sadarbība?

✓ Vai komandas biedru talanti un intereses tiek efektīvi izmantotas?

✓ Vai komandas plāns tiek realizēts pēc grafika vai atpaliek? Kāpēc?

✓ Vai kādam ir radušās īpašas problēmas?

☞ *Istenot plānu.*

☞ *Izvērtēt rezultātus un pārveidot procesu.*

To darot periodiski un regulāri, tiks veicināta radošā pieeja, sadarbība, veselīga paškritika un pašpārliecinātība. Komanda jutīs, ka turas kopā, plecu pie pleca. Pieaug piederības sajūta un savstarpējā atbildība.

☞ *Informēt administrāciju par progresu.*

Jau iepriekš noteikt, kas un kad ir jāzina administrācijai. Administrācijas palīdzība ir izšķiroša tādos jautājumos kā darba grafika sastādīšana, aprīkojums un iekārtas. Tā var būt diezgan noderīga, paredzot un atrisinot personāliju problēmas.

☞ *Veicināt komunikāciju komandā.*

- ✓ skaidri un rakstiski definēt visu komandas dalībnieku pienākumus;
- ✓ nodrošināt ikvienam iespēju paust nodomus un vajadzības;
- ✓ rakstiskai darba kārtībai ir jābūt visās komandas sanāksmēs¹;
- ✓ rakstiskās piezīmes, ieskaitot pieņemtos lēmumus, ir jāsauglabā no visām komandas sanāksmēm. (Dž.L.Čemberlains (*Chamberlin L.J.*)) [5]

F.Buklejs uzsver - lai gan uzskaitītās plānošanas darbības negarantēs panākumus, tās noteikti samazinās iespējamo neveiksmju skaitu. [5]

Atspoguļotie soļi un to komentārs detalizēti atklāj komandas darba saturu plānošanas fāzē. Var secināt, ka plānošana aizņem lielu komandas sadarbības laiku un tai noteikti jāveltī uzmanība. Taču komandas sadarbības pamatā būs turpmāk aprakstītās darbības, kuras tiks ielānotas komandas sadarbības sākumposmā.

✓ *Problēmas definēšana*

Jādiskutē par problēmsituācijām, jāizvirza konkrēta **problēma**, ar ko komanda strādās, tā noteikti izvērsti jādefinē. Komandas darbs visbiežāk

¹ Rakstisku darba kārtību komandas sanāksmēm var veidot ar komandas darba sanāksmes **protokolu/komandas darba vēsturi**. Vēstures formu/veidlapu komandas dalībnieki var izveidot paši. Tajā var iekļaut: tikšanās reizes numuru, datumu, klātesošo sarakstu, dalībnieku uz šo tikšanās reizi paveikto uzdevumu, īsu analīzi, tikšanās reizes saturu (mērķis, uzdevumi – kas paveikts), dalībnieku uzdevumus uz nākamo tikšanās reizi, nākamās tikšanās reizes laiku (datums, laiks), vietu, dalībnieku parakstus. Šādu veidlapu komanda aizpilda katrā tikšanās reizē. To var aizpildīt dalībnieks, kura loma ir rakstvedis, vai to var veikt katru reizi cits komandas biedrs. Svarīgi, lai aizpildītās veidlapas kopija nonāk pie katra dalībnieka, arī pie tiem, kuri nav piedalījušies tikšanās reizē. Protokola saņemšana dalībniekam, kurš nav varējis ierasties, ļauj nezaudēt piederības sajūtu komandai un izsekot tās darbībai. Protokolu oriģinālus komandai vajadzētu turēt vienotā mapē, lai nepieciešamības gadījumā dalībnieki tās varētu izmantot. Protokoli var noderēt arī dalībniekiem, kuriem ir jāziņo par tikšanos norisi vadībai.

būs nepieciešams divējādu problēmu dēļ: problēmu, ar kurām jāstrādā komandas speciālistiem (saistītas ar mērķgrupas (klientu) sociālajām problēmām), un problēmu, kas līdz šim traucējušas nodrošināt efektīvu palīdzību profesionāļu sadarbības nepietiekamības, risinājumu nesaskaņotības u.tml. iemeslu dēļ.

Tikai tad, kad problēma ir definēta, komanda sāk virzīties uz tās risināšanu. [3] Taču pati problēmas risināšana attiecināma uz komandas darba procesu un ir viena no autoru R.Komptona, B.Galiveja izvirzītajām komandas darba dinamikām. Komandas darba dinamikas aprakstītas rakstā "Komandas izveidošana un funkcionēšana". [2]

✓ *Koncepcijas (misijas – pēc Dž.Lūisa) izstrādāšana*

Jāizstrādā komandas **koncepcija** jeb misija. Koncepcijas formulējums ir pamats, pēc kura var noteikt konkrētus mērķus. Koncepcijas formulējums palīdz komandai koncentrēties uz to, kas tai jā dara. [3; 6]

Koncepcijas formulējumam jāatbild uz trim jautājumiem:

- 1) **ko darām?** (jautājums liek koncentrēties uz uzdevumiem, rezultātiem, iznākumu);
- 2) **kam to darām?** (jautājums liek apzināties klientus);
- 3) **kā to darām?** (jautājums liek domāt, kā komandas sasniegs vēlamos rezultātus - kādu procesu un metodes izmantos). [3]

Koncepcijas formulējums būs plašs, tomēr tas palīdzēs komandai koncentrēties uz darāmo. Koncepcijas formulējumu vēlams izstrādāt visai komandai kopā. Pēc tā izstrādes var sākt izvirzīt mērķus un uzdevumus. [3]

✓ *Mērķa un uzdevumu definēšana*

Dž.Lūiss norāda, ka jebkurš komandas darba modelis paredz problēmas definēšanu, mērķa izvirzīšanu un korektu tā formulēšanu.

Pētnieks Džeims Lūiss un ārsts Māris Pļaviņš uzsver, ka ir svarīgi noskaidrot un vienoties par kopīgu **mērķi** un veicamajiem **uzdevumiem**. [3; 4]

Mērķis paredz rezultātus, kas jāsasniedz, lai tiktu īstenota komandas misija. Mērķis nosaka vēlamo sasniedzamo rezultātu. [3] Mērķis ir prognozētais (paredzētais) darbības vēlamais rezultāts, tas, ko cenšas panākt, sasniegt, kas piešķir virzību. Mērķis izsaka jebkuras aktivitātes jēgu. No mērķa atkarīga līdzekļu izvēle. [1]

Uzdevums ir darbība, kas tiek īstenota, lai šo rezultātu sasniegtu. [3]
Uzdevums ir personai vai personu grupai izteikta prasība veikt kādu darbu, darbību, norādot šīs prasības izpildes pamatnosacījumus. [1]

Dž.Lūiss akcentē, ka mērķis jāveido “**RILSS**” - katrs burts nozīmē kādu aspektu: reālistisks; izmērāms, laikā ierobežots, specifisks, sasniedzams. [3]

Dž.Lūiss atspoguļo atziņu, ka mērķu noteikšanā un to sasniegšanas uzraudzīšanā ir svarīgi divi jautājumi.

1. Kāds ir vēlamais iznākums? To sauc par iznākuma karkasu. Tas palīdz koncentrēties uz rezultātu, ko komanda vēlas sasniegt, nevis uz centieniem, kas tiek piemēroti.

2. Kā komanda zinās, ka mērķis ir sasniegts?

Svarīgi, lai katram komandas loceklim būtu skaidrs komandas mērķis, komandas vadītājam jāseko, lai tā būtu. Mērķa un uzdevumu skaidrība ļaus katram turpināt virzīties pa paša izvēlēto ceļu, līdz ar to veicinās katra komandas locekļa atbildīgumu. [3]

Autors Dž.Lūiss, runājot par komandas mērķa formulēšanu, uzsver, ka pēc tās komandas vadītājam ir jānodrošina **atgriezeniskā saite** no katra komandas locekļa. Komandas locekļi paši var neizrādīt neizpratni, jo nevēlas būt “muļķīgi” - viņi cenšas interpretēt dzirdēto un paveikt to pēc labākās sirdsapziņas. Taču nevienmēr šī interpretācija atbilst komandas vadītāja izpratnei. Komandas vadītājam ir jārada atklāta gaisotne, kurā neviens nejutās iebiedēts un var būt atklāts. Arī pašiem komandas dalībniekiem jāmacās atspoguļot savu izpratni. Dž.Lūiss min, ka gadījumos, kad kāds atzīst neizpratni, apkārtējie visbiežāk to uztver pozitīvi un labprāt izskaidro. “*Neliela rakstura vājuma izpausme var nojaukt barjeras!*” [3]

✓ **Komandas darba novērtēšana**

Profesors F.Buklejs norāda, ka novērtēšana ir visaptverošs projekts, kas ļauj īstenot misiju un panākt tās mērķus vislabākajā veidā.

Pēc F.Bukleja rakstītā secināms, ka komandas darba novērtējums ir vērst divos virzienos:

- 1) kādu mērķgrupu (klientus) darbība iespaido;
- 2) uz institūcijām, kuru intereses tiek realizētas (kā arī uz pašu komandu).

Šie ir saistīti, taču nodalāmi rezultāti. [5]

Dž.Lūiss norāda, ka komandai ir būtiski novērtēt savu darbību, lai saskatītu nepilnības un plānotu darbības uzlabojumus, kā arī panāktu komandas uzdevumu un uzturēšanas funkciju pildīšanas uzlabošanu. [3]

Komandas darba novērtēšanai būtu jābūt sistēmiskai un regulārai. Katrā tikšanās reizē jāveic šis novērtējums un atgriezeniskā saite par komandas dalībnieku paveiktajiem uzdevumiem. Mērķa sasniegšanas termiņa noslēgumā svarīga ir visaptveroša novērtēšana un turpmākās darbības plānošana.

✓ *Lomu definēšana, atbildības noteikšana*

Katram komandas loceklim jāapzinās sava un kolēģu **loma**, lai koordinētu savu rīcību un integrētu dažādos pūliņus komandas mērķa sasniegšanas labā. [4] Komandas locekļiem jābūt skaidrām lomām (gan profesionālajām, gan personiskajām – kā komandas loceklim) un skaidri formulētai **atbildībai** par veicamo darbu. Lai sekmētu komandas locekļu atbildību, komandas biedriem jāvienojas par katra dalībnieka uzdevumiem un to izpildes laiku. Tātad ir svarīgi definēt katra komandas locekļa lomu: kad un kas no katra tiek gaidīts. Jāseko atgriezeniskās saites saņemšanai, lai komandas locekļi izprastu savu lomu un atbildību. [3]

Komandas dalībnieku lomas aprakstījuši daudzi speciālisti, par to runāts arī rakstā, kura turpinājums ir šis darbs. Lomu sadale ir viens no četriem svarīgākajiem faktoriem komandu veidošanā un funkcionēšanā (tie ir: komandas lielums, sastāvs (ietver lomu sadali), struktūra un kārtība). Komandas locekļu lomu identificēšana ir saistoša komandas diskusiju tēma, kas galvenokārt vērsta uz komandas *uzturēšanas funkcijām*. Lomu pildīšana ir vērsta uz *uzdevuma funkcijām*. Šī raksta turpinājumā tiks atspoguļots to identificēšanas praktiskais pielietojums.

Komandas dalībnieku lomu sadales uzdevums

1.posms: lomu izvirzīšana komandā

Katra komanda var izveidot sev nepieciešamo lomu sarakstu. Svarīgi, lai, izvirzot lomu apzīmējumus, dalībnieki vienotos par izpratni, kādas darbības veic šis speciālists. Izvirzītās lomas un to skaidrojumi jāfiksē rakstiski, lai nerastos neskaidrības. Piemēram, komandas dalībnieki var izveidot sarakstu, kādas lomas būtu nepieciešamas komandā, lai sekmīgi izpildītu uzdevumu un sasniegtu mērķi, lomu nosaukumiem pievienojot skaidrojumus (skat. 1.tabulu).

Komandas locekļu lomu izvirzīšana, to skaidrošana (piemērs)

<i>Dalībnieku lomas</i>	<i>Galvenās īpašības un parastā uzvešanās; darbības, kuras veic lomas pildītājs</i>
<i>Līderis/vadītājs</i>	<i>Vēlas un spēj uzņemties atbildību, dominē komandas diskusijās, ir autoritāte, kompetents, uzņemas komandas vadību utt.</i>
<i>Kritiķis</i>	<i>Kritizē izvirzītās idejas un komandas darba taktikas izvēli utt.</i>
<i>Uzdevumu veicējs</i>	<i>Labprāt izpilda uzdotus uzdevumus, bet neiesaistās to uzdošanā vai lēmumu pieņemšanā utt.</i>
<i>Veicinātājs</i>	<i>Stimulē dalībniekus virzīties uz mērķi utt.</i>
<i>Aizstāvis</i>	<i>Uzņemas aizstāvētāja funkcijas – aizstāv idejas vai priekšlikumus par komandas darbības virzību, aizstāv komandas locekļus, kuru diskusijās ir mazākumā, utt.</i>
<i>u.c.</i>	

Komandas dalībnieki izvirza tik lomu, cik uzskata par nepieciešamu, paturot prātā, ka:

- ✓ katrs komandas loceklis varētu uzņemties vairākas lomas;
- ✓ katru lomu varētu pildīt vairāki komandas locekļi;
- ✓ lomas pildītāju skaits atkarīgs no komandas dalībnieku viedokļa, cik cilvēkiem ir jāpilda šāda loma.

2.posms: individuālo lomu sadale komandā

Kādas lomas šajā komandā es labprāt uzņemtos?

- ✓ Individuāli aizpilda tabulu (skat. 2.tabulu);

2.tabula

<i>Lomas nosaukums:</i>	<i>1 punkts</i>	<i>2 punkti</i>	<i>3 punkti</i>	<i>4 punkti</i>	<i>5 punkti</i>
<i>Līderis</i>					
<i>Kritiķis</i>					
<i>Uzdevumu veicējs</i>					
<i>Veicinātājs</i>					
<i>Aizstāvis</i>					
<i>u.c.</i>					

- ✓ atzīmē tabulas ailēs tādu punktu skaitu, kas šķiet atbilstošs pašam konkrētajā lomā; jo loma šķiet atbilstošāka, jo lielāks punktu skaits;
- ✓ jāizvairās no triju punktu piešķiršanas lomai (tas apgrūtinās lēmuma pieņemšanu).
- ✓ Pēc tabulas aizpildīšanas katrs dalībnieks izvērtē, kādas lomas viņam ir vispieņemamākās (tās, kuras atzīmētas ar četriem un pieciem punktiem).
- ✓ Diskusijā tiek apspriestas vai katrs dalībnieks individuāli nosauc lomas (apmēram trīs), kuras viņš varētu pildīt šajā komandā (var noteikt arī konkrētu laiku, kurā šīs lomas tiks pildītas).
- ✓ Diskusijās ar komandas biedriem (vēlams pēc apļa diskusijas principa – lai nodrošinātu katram iespēju izteikties) katrs informē par sev pieņemamākajām lomām, īsi pamatojot motīvus.
- ✓ Lomas var izvērtēt gan pirms komandas darba sākšanas, gan darba gaitā. Komandas dalībniekiem pēc noteikta darbības posma ir svarīgi pārrunāt lomas un vienoties par turpmāk veicamo.

Pēc pārrunām komandā katrs dalībnieks atzīmē

manas lomas komandā: ...

Individuālā lomu analīze komandā var palīdzēt dalībniekiem sastrādāties.

Komandas dalībnieku lomas var parādīt, piemēram, kolāžā pie sienas - dalībniekiem redzamā vietā. Kolāžā iederas komandas dalībnieku fotoattēli, komandas koncepcijas (misijas) formulējums un jebkura komandai svarīga informācija. Šāda kolāža saistīta ar uzturēšanas funkciju.

✓ **Komandas sadarbības veicināšana**

Komandas locekļiem jāsastrādājas, jāizprot un jānovērtē katra nopelni. [4] Komandas veiksmīgai funkcionēšanai jāizstrādā noteiktas procedūras un jāveido savstarpējās attiecības. [3] Komandas sadarbības veicināšana šajā aspektā minēta kā uzdevuma funkcija, taču tās realizācija saistīta arī ar uzturēšanas funkciju. Tāpēc R.Komptons un B.Galivejs piedāvā pārdomāt komandas dalībnieku uzvedības raksturlielumus, t.i., veidu, kā indivīds funkcionē komandā.

Lai konstatētu, kuras no funkcijām komandā tiek veiktas un kāda ir komandas darbības tendence, autore sagrupējusi funkcijas testā, pēc kura seko testa atslēga un rezultātu skaidrojums.

Komandas veikto funkciju identificēšanas tests

Komandas veikto funkciju identificēšanas testa būtība

✓ Testa mērķis ir komandas veikto funkciju identificēšana, to sabalansētības konstatēšana un secinājumu izdarīšana, kurām no funkcijām komandā turpmāk būtu jāpievērš lielāka vērība. Funkciju uzskaitījums veicinās arī idejas par tām.

✓ Tests izstrādāts, balstoties uz prof. R.Komptona (B.R.Compton) un B.Galiveja (B.Galaway) piedāvāto funkciju un to mijiedarbības aprakstu. Tas ir adaptēts praktiski veiktu funkciju identificēšanai.

✓ Testa izpildīšana.

Testu ieteicams izpildīt vienam vai diviem dalībniekiem, pēc tam salīdzināt rezultātus ar citiem komandas dalībniekiem, to pāriem. Testu iespējams izpildīt gan vispārēji, domājot par komandas sadarbību, gan domājot par konkrētu komandas darbības posmu vai komandas sadarbību noteikta uzdevuma veikšanai.

Komandas veikto funkciju identificēšanas tests

Testa izpildīšana: atzīmējiet darbības (numurētās), kuras jūsu komanda ir veikusi, realizējot komandas funkcijas.

Iniciatīva (iniciatīvas realizēšana):

1. ideju un virzienu ierosināšana;
2. mērķu un uzdevumu izvirzīšana;
3. problēmas formulēšana;
4. problēmas atrisināšanas gaitas noteikšana.

Iedrošināšana un atbalstīšana:

5. biedru apbalvošana par svarīgiem ieguldījumiem.

Ideju izstrādāšana un noskaidrošana:

6. ideju izpēte un paplašināšana;
7. ideju un priekšlikumu interpretēšana;
8. alternatīvu ierosināšana un noteikšana;
9. neskaidrību noskaidrošana.

Sekošana:

10. citu komandas locekļu ideju akceptēšana;
11. neverbālas piekrišanas izrādīšana.

Koordinēšana:

12. ideju un koncepciju apvienošana un integrēšana.

Rezumēšana:

13. darba plūsmas fokusēšana uz uzdevumu;
14. darba kopsavilkuma veikšana;
15. lēmuma vai slēdziena ierosināšana komandai, ko tā var atbalstīt vai noraidīt.

Tehniskais nodrošinājums:

16. nodrošinātas tehniskās iespējas;
17. rakstiski fiksēts komandas darba saturs.

Agresija:

18. uzbrukums/uzbrukšana citiem.

Blokēšana:

19. iebildumu izteikšana bez iemesla (nepamatoti);
20. lielāko darba daļu atrodas opozīcijā.

Harmonizēšana:

21. nesaskaņu izlīdzināšana un novēršana, spriedzes noņemšana.

Atvērtība:

22. visiem nodrošinātas iespējas dalīties idejās un piedalīties diskusijās;
23. komandas biedri ir atvērti komunikācijai.

Uzmanības pievēršana:

24. uzmanības pievēršana sev;
25. plātīšanās;
26. īpašas intereses piesaistīšana.

Informācijas sniegšana un meklēšana:

27. faktu noskaidrošana un piedāvāšana;
28. tādu faktu noskaidrošana un pieprasīšana, kas balstās uz paša pieredzi attiecīgajā jautājumā.

Procesa novērošana un novērtēšana:

29. novērtējuma sniegšana komandai par to, kā tā sastrādājas.

Dominēšana:

30. autoritāra komandas pārņemšana un vadīšana nepiemērotā virzienā.

Viedokļu izteikšana un saņemšana:

31. viedokļa vai pārliecības izteikšana;
32. komandas biedru pārdomu un izjūtu izpausmes meklēšana.

Uzjautrināšanās:

33. nepiemērota jokošana.

Standartu noteikšana:

34. palīdzēšana komandai noteikt standartus vai normas;
35. kompromisu atrašana;
36. konfliktu atrisināšana.

Komandas veikto funkciju identificēšanas testa atslēga

Kad tests ir izpildīts:

- 1) saskaitiet, cik no uzskaitītajiem numuriem esat atzīmējuši: 1., 2., 3., 4., 6., 7., 8., 9., 12., 13., 14., 15., 16., 17., 27., 28., 31., 32., un pierakstiet šo skaitli daudzpunkta vietā 3.tabulas A ailē;
- 2) saskaitiet, cik no uzskaitītajiem kārtas numuriem esat atzīmējuši: 5., 10., 11., 21., 22., 23., 29., 34., 35., 36., un ierakstiet šo skaitli daudzpunkta vietā 3.tabulas B ailē pirmā; sareiziniet šo skaitli ar divi un iznākumu ierakstiet daudzpunkta vietā B rindas beigās;
- 3) saskaitiet, cik no uzskaitītajiem kārtas numuriem esat atzīmējuši: 18., 19., 20., 24., 25., 26., 20., 33., un ierakstiet šo skaitli daudzpunkta vietā 3.tabulas C ailē.

3.tabula

			Rezultāts:
			A: ...
B:	...	x 2	= ...
			C: ...

- 4) A summa raksturo *uzdevuma funkcijas*, B raksturo *uzturēšanas funkcijas* un C - *uz sevi vērstās rīcības* (skat. 4.tabulu).

4.tabula

Komandas veikto funkciju būtības skaidrojums

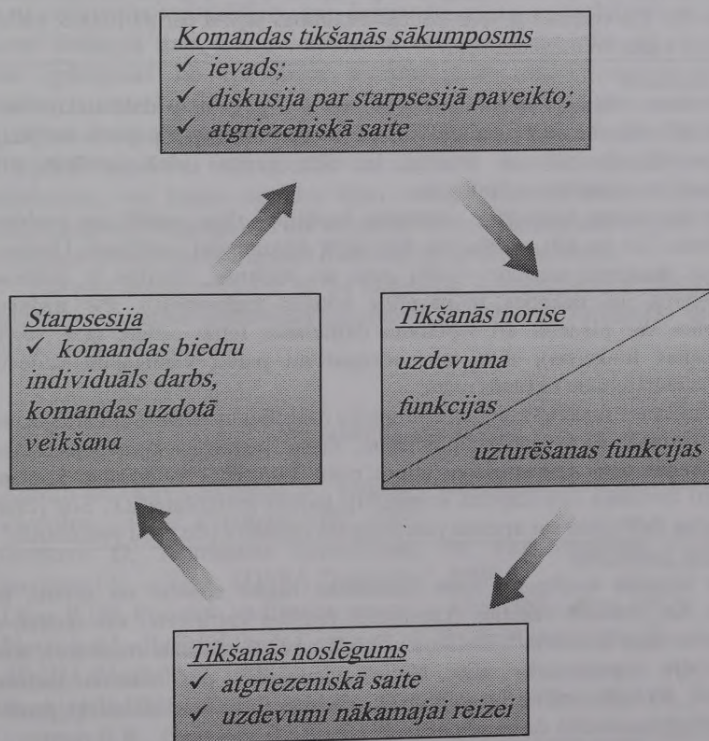
<u>Uzdevuma funkcijas</u>	Tās vistiešāk attiecas uz komandas uzdevuma izpildi. To mērķis ir atvieglot komandas problēmu risināšanu.
<u>Uzturēšanas funkcijas</u>	Tās attiecas uz aktivitātēm un uzvedību komandas iekšienē. To mērķis ir uzturēt produktīvas darba attiecības un nodrošināt vienotu komandas klimatu, kurā visi tās biedru resursi tiek efektīvi izmantoti, kad komanda risina uzdevumu.
<u>Uz sevi vērstās rīcības</u> (pēc Komptona un Galiveja "Uz sevi vērstās funkcijas")	Tās vai nu neatbilst uzdevumam, vai grauj komandas problēmu risināšanu un darba attiecības. [6]

- 5) Salīdziniet pirmo (A) un otro (B) summu. Ja tās atšķiras ne vairāk kā par divām vienībām, var uzskatīt, ka uzdevuma un uzturēšanas funkcijas ir sabalansētas. Efektīvā komandā jābūt *sabalansētām uzdevuma un uzturēšanas funkcijām* un *minimālām uz sevi vērstām darbībām*.
- 6) Ja ir *par daudz uzturēšanas funkciju* un *par maz uzdevuma funkciju*, tas var novest pie "*kluba darba*". Komandas locekļi var justies kā draugu pulks un tikšanās laiku izšķiest, apspriežot personiski interesējošus jautājumus un minimāli pievērsties komandas uzdevumam. Šādai komandai ir tendence sairt.
- 7) Ja ir *par maz uzturēšanas funkciju* un *par daudz uzdevuma funkciju*, darba grupas var kļūt neproduktīva, frustrēta par nespēju likvidēt kritiskas savstarpējās barjeras (piem., neatrisinātus konfliktus). Tātad, ja uzdevuma funkcijas komandā dominē, komandas darbs ir maksimāli vērst uz uzdevumu izpildīšanu, bet komandas locekļi var nejusties personīgi piederīgi komandai. Arī tas draud ar dalībnieku neapmierinātību, nevēlēšanos darboties komandā un komandas sairšanu.
- 8) Vislabāk, ja C summa ir 0. *Uz sevi vērstās rīcības* (pēc R.Komptona, B.Galveja "*uz sevi vērstās funkcijas*") komandā *ir nevēlamas*. Kā liecina rīcības apzīmējums, tās pievērs uzmanību konkrētam komandas biedram, bet neveicina komandas sadarbību. Tas arī veicina komandas sairšanu.
- 9) Komandas *uzdevuma* un *uzturēšanas funkcijas ir jāveicina*. Tas lielākoties ir komandas vadītāja uzdevums, taču to sekmē arī pārējie komandas biedri.
- 10) Lai gan ir arī daudz citu apsvērumu par komandas sastāvu, piemēram, cilvēku savienojamība, *par vissvarīgākajiem tiek uzskatīti iepriekš minētie raksturlielumi: uzdevuma un uzturēšanas funkcijas*.

Testa izpildīšana ne tikai ļauj izdarīt analītiskus secinājumus, bet arī norāda uz funkcijām, kuras komandā jāveic, lai tā veiksmīgi virzītos uz mērķi un tiktu nodrošināta komandas uzturēšana, saglabājot dalībnieku motivāciju darboties kopā. Arī testa izpildīšana veicinās komandas uzturēšanu, jo būs jānovērtē sadarbība un darbība. Testa izpildīšana individuāli vai pāros rosinās komandas dalībniekus uz diskusiju un, iespējams, atklās apslēptos konfliktus, norādīs veicamās darbības un funkcijas. Testu iespējams izpildīt atkārtoti, tā rezultāti palīdzēs novērtēt komandas darba gaitu, ļaus pamanīt uzdevuma un uzturēšanas funkciju nesabalansētību. Aplūkots tests nav vienīgā metode, kā noteikt, vai komanda veiksmīgi funkcionē, tomēr tas var sniegt vērtīgu informāciju.

Komandas darbības struktūras modelis

Noslēgumā piedāvāju kopsavilkumu – komandas tikšanās struktūru, kas atspoguļota 3.zīmējumā un skaidrota 5.tabulā aiz zīmējuma. Zīmējumā redzams, ka komandas tikšanās reizes, kas ir komandas funkcionēšanas pamats, ir cieši saistītas ar dalībnieku uzdevumiem starpsesijā. Komandai rūpīgi jāizplāno gan tikšanās saturs, gan starpsesijā veicamie uzdevumi. Katra tikšanās reize sākas ar ievada daļu un noslēdzas tā, lai dalībniekiem būtu iespēja novērtēt savu darbību komandā un justies komandai piederīgiem. 5.tabulā sīkāk raksturoti zīmējumā parādītie soļi.



3.zīmējums. Komandas tikšanās struktūra

Komandas tikšanās struktūras skaidrojums

Komandas tikšanās sākumposms

✓ Katras sanāksmes sākumā komandas vadītājs pateicas dalībniekiem par dalību, tiek pārrunāts dalībnieku starpsesijā paveiktais, sniegta savstarpēja atgriezeniskā saite un īsi pārrunāts tikšanās norises plāns.

✓ Tikšanās reizei vajadzētu aizņemt ne vairāk par 1,5 - 2 stundām. Kad komanda kopā piedalās kādās aktivitātēs (piemēram, mācās vai pavada brīvo laiku), šis laiks var būt ilgāks.

✓ Tikšanās reizēs ir svarīgi ievērot plānoto laiku.

✓ Lai varētu sekmīgāk iekļauties plānotajā laikā, plānu ar laikiem var uzrakstīt, piestiprināt pie sienas vai izsniegt uz lapiņām un kopā ar grupu sākumā apskatīt, apstiprināt. Tas veicinās grupas kopējo atbildības sajūtu par pārrunāto, palīdzēs sekot procesam un līdzdarboties.

Tikšanās norise

✓ Komandas tikšanās plāns katrā reizē ir atšķirīgs. Par to dalībnieki vienojas iepriekšējā tikšanās reizē, vadītājs izdara korekcijas un par papildu korekcijām vienojas tikšanās sākumā. Svarīgi, lai tiktu ņemtas vērā darbības, pildot uzdevuma un uzturēšanas funkcijas.

✓ Uz uzdevuma funkcijām attieksies jautājumi, kas saistīti ar problēmas risināšanu. Tie var būt vairāki vai divi ilgāk diskutējami jautājumi. Uzdevuma funkciju jautājumi aizņems vidēji pusī no tikšanās. Svarīgs ir dalībnieku novērtējums, ka tiekoties ir paveikts būtisks uzdevums/-i. Pie uzdevuma funkcijām var piederēt arī ieplānota dalībnieku lomu sadale (kas veicinās uzturēšanas funkcijas), taču tam nevajadzētu palikt vienīgajam uzdevuma funkciju jautājumam tikšanās reizē.

✓ Uzturēšanas funkcijās ietilpst dalībnieku attiecību un sadarbības attīstīšana. Ir virkne resursu, kā to panākt, piemēram, rakstā piedāvātā komandas funkciju novērtēšanas testa izmantošana; stipro pušu kartotēkas veidošana; komandas tradīciju ieviešana (tās stiprina komandu); kafijas malakošana u.c. Šos resursus komandas dalībnieki var apzināt patstāvīgi un izmantot pēc pašu vienošanās.

Tikšanās noslēgums

Katras tikšanās noslēgumā katrs dalībnieks īsumā novērtē tās saturu, pauž izjūtas, kas radušās tiekoties (komandas vadītājs katru reizi var izvirzīt citu jautājumu apļa diskusijai). Dalībnieki kopā novērtē tikšanās rezultātus, sniedz savstarpēju atgriezenisko saiti. Notiek vienošanās par nākamo komandas tikšanos, tās laiku, plānu un dalībnieku darbiem līdz tai. Dalībnieki parakstās aizpildītajā komandas darba vēsturē.

Starpsesija

Komandas dalībnieku individuālo uzdevumu veikšana. Komandas darbības vēstures nosūtīšana dalībniekiem, kuri nav piedalījušies sanāksmē.

Svarīgi, ka komanda pati plāno tikšanās un veido darbības taktiku un stratēģiju. Nav iespējams paredzēt vislabāko veidu komandas sadarbībai, jo situācijas būs dažādas. Taču, kamēr komanda iestrādājas, vēlams sistematizēt tās darbību. Vēlāk pakāpeniski izstrādāsies komandas tradīcijas un darbības stils un profesionāļu sadarbību varēs saukt par komandas darbu.

Kopsavilkums

Rakstā skaidrota komandas darba būtība, apskatot formālās un neformālās komandas. Atspoguļots komandas darbības mērķis, kas saistīts gan ar uzdevuma atrisināšanu, gan komandas ciešas sadarbības panākšanu. Raksta lielākajā daļā sniegts konkrētu komandas darbību raksturojums, kuras apkopotas no dažādiem teorētiskajiem modeļiem. Aprakstītās darbības attiecināmas gan uz komandas uzdevuma, gan uzturēšanas funkcijām. Piedāvāts šo funkciju identificēšanas tests, ko komandas locekļi var izpildīt kopā vai individuāli, lai noteiktu, vai funkcijas komandā ir sabalansētas, vai kādas no tām būtu veicināmas, lai komanda sekmīgi turpinātu darbu. Atspoguļots arī veids, kā noteikt komandas locekļu lomas. Noslēgumā piedāvāts komandas darbības struktūras modelis.

Būtiska atziņa rakstā ir tā, ka komandā iesaistītajiem profesionāļiem jāuzņemas iniciatīva komandas attīstīšanā. Tādēļ var veiksmīgi izmantot komandas darba teoriju.

Literatūras saraksts:

1. Autoru kolektīvs Skujiņas V. vadībā. Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca. – Rīga: Zvaigzne ABC, 2000.
2. Gorlova D. Komandas izveidošana un funkcionēšana // Dzīves jautājumi V. – Rīga: SDSPA "Attīstība", 2000.
3. Lūiss P.Dž. Projektu vadīšanas pamati. – Rīga: Puse plus, 1997.
4. Pļaviņš M. Rehabilitācijas pamati // Dzīves jautājumi III. – Rīga: SDSPA "Attīstība", 1998.
5. Buckley F.J. Team Teaching. - London: Sage Publications Ltd, 2000.
Compton B.R., Galaway B., Social Work Process. - The Darsey Press.-
Homewood, Illinois., Irwin-Dorsey Ltd. - Georgetown, Ontario, 1979.

Labklājības sistēma Latvijā

Šī raksta mērķis ir sniegt īsu pārskatu par Latvijas labklājības sistēmu, izvērtējot to no sociālās drošības teorijas viedokļa, kā arī atspoguļojot valsts sociālās politikas ietekmi uz iedzīvotāju reālās labklājības līmeni. Lai labāk ilustrētu teorētisko nostādņu atšķirības, izmantoti salīdzinājumi ar citu valstu labklājības sistēmām. Sniegts arī ieskats saistībās, kādas Latvijai rodas sociālās politikas jomā kā Eiropas Savienības kandidātvalstij.

Ināra Bite

Atslēgas vārdi: atvasinātās tiesības, *acquis communautaire*, apdrošināšanas stāžs, pārdales princips, pielīdzinātie periodi, sociālie pakalpojumi, sociālais risks

Atslēgas vārdu skaidrojumi

Atvasinātās tiesības – tiesības, kas rodas personas apgādājamiem, pamatojoties uz radniecību, laulību vai kopdzīvi. Šādas tiesības apgādājamam pastāv, piemēram, veselības aprūpē, zaudējot apgādnieku, kā arī citos gadījumos. Atvasinātās tiesības var izpausties arī kā paaugstināts ienākums (piemēram, lielāka darba alga personai, kuras apgādībā ir ģimenes locekļi) vai kā paaugstināts zaudētā ienākuma aizvietoājums apgādniekam, iestājoties sociālajam riskam: piemaksas par apgādājamiem pie vecuma un invaliditātes pensijām, paaugstināts bezdarbnieka pabalsts u.tml.

Acquis communautaire – Eiropas Savienības tiesību aktu kopums – Eiropas Kopienu dibināšanas līgumi, regulas, direktīvas, Eiropas Tiesas spriedumi utt.

Apdrošināšanas stāžs – pilnos gados izteikts laika periods, kurā persona pati ir izdarījusi vai par to ir izdarītas (vai bija jāizdara) sociālās apdrošināšanas iemaksas.

Pārdales princips – pasaulē izplatītākās ir sociālās drošības sistēmas, kas darbojas saskaņā ar pārdales jeb solidaritātes principu. Tas nozīmē, ka ir solidaritāte starp veselo un slimo, jauno un veco, strādājošo un bezdarbnieku – tātad starp tādām personām, kurām sociālais risks vēl nav iestājies (vai nav šajā brīdī), un citām, kuras pašreiz atrodas sociālā riska situācijā.

Attiecībā uz pensiju nodrošinājumu šo modeli mēdz raksturot kā paaudžu līgumu, saskaņā ar kuru katra nākamā paaudze uztur iepriekšējo. Šo aspektu īpaši uzsver Vācijā un Austrijā, arī citās Rietumeiropas valstīs. Tāpēc šo modeli reizēm dēvē arī par kontinentālo, jo tieši Eiropas kontinentālajā daļā tas darbojas klasiskā veidā.

Pārdales princips darbojas ne tikai apdrošināšanas sistēmās, bet arī tādās, kuras finansē no vispārējiem nodokļiem: visi maksā nodokļus valsts budžetā, no kura savukārt tiek izdalīti līdzekļi pensiju un pabalstu izmaksai. Šāda sistēma darbojas, piemēram, Dānijā. Tāda bija arī Padomju Savienībā.

Pielīdzinātie periodi – darba, dienesta vai nodarbinātības periodi, kurus ieskaita sociālās apdrošināšanas vai izdienas stāžā, kas dod tiesības uz noteiktu *sociālo pakalpojumu*.

Sociālie pakalpojumi – pakalpojumi, kā arī naudas izmaksas un mantiski pabalsti, ko iedzīvotājiem sniedz valsts un pašvaldību izveidotas institūcijas. Sociālie pakalpojumi ir, piemēram, sociālās apdrošināšanas pensijas un pabalsti, preventīvie un rehabilitācijas pasākumi. Sociālajā palīdzībā bez naudas izmaksām plaši pielieto arī sociālos pakalpojumus lietu veidā: apģērbs, pārtikas taloni u.tml., kā arī servisa veidā – vecu cilvēku un invalīdu aprūpe.

Sociālais risks – situācija, kurai iestājoties indivīds zaudē ienākumus vai rodas konkrēti izdevumi. Saskaņā ar Starptautiskās Darba organizācijas 102.konvenciju – minimālo standartu konvenciju - sociālie riski ir: veselības aprūpe, slimība, bezdarbs, vecums, darba trauma vai arodslimība, ģimenes uzturēšana, maternitāte, invaliditāte, nāve.

Vēsturisks atskats

Latvijas Republikas labklājības sistēma sāka veidoties tūlīt pēc Latvijas valstiskās neatkarības proklamēšanas 1918.gada 18.novembrī. Kara izpostītajā valstī tas bija viens no pirmajiem uzdevumiem – izveidot sistēmu, ar kuru nodrošināt atbalsta sniegšanu trūcīgajiem iedzīvotājiem. Tajā pašā dienā, kad pieņemts Latvijas Pagastu Satversmes pagaidu likums – 1918.gada 4.decembrī -, nosakot pašvaldības iestāžu uzbūvi un darbības principus [1], Tautas padomes sēdē apstiprina arī otru likumu – “Latvijas apgādības orgāni, viņu uzbūve un darbības robežas”. [2] Likumu parakstījis Ministru prezidents un apgādības ministrs Kārlis Ulmanis. Jaunā sistēma tiek veidota demokrātiski: “No katra apriņķī vai rajonā atrodošos pagasta tiek ievēlēti divi delegāti, pie kam vienam delegātam jābūt bezzemniekam, bet otram zemes īpašniekam.” Tiesa, apgāde galvenokārt atbilst tā brīža prioritātēm: apgādāt ar pārtikas līdzekļiem un

precēm pagasta iedzīvotājus. Tomēr terminoloģiski šis nosaukums saglabājas, un vēlākos gados jēdzienu "sociālā apgāde" lieto sociālās palīdzības izpratnē. Paraleli veidojās sociālās apdrošināšanas sistēma uz slimokasu bāzes. Pirmais likums šajā nozarē pieņemts 1920.gada 15.decembrī. Šīs sistēmas radīšanu atvieglināja apstākļi, ka slimokasu iedīgi Latvijā sāka veidoties jau 19.gadsimta otrajā pusē un kopš 1912.gada darbojās Krievijas Valsts domes likums par strādnieku apdrošināšanu slimības gadījumam. [3]

Slimokasu sistēmas darbību pilnveidoja 1930.gada likums "Noteikumi par slimokasēm", kam bija augsts aptvērums līmenis: apdrošināti bija teju visi algotā darbā nodarbinātie (izņemot lauksaimniecībā nodarbinātos, kuru veselības aprūpi reglamentēja cits likums), kā arī viņu ģimenes locekļi. Saskaņā ar likumu bija šādi apdrošināšanas veidi: veselības, slimības un maternitātes apdrošināšana. Apdrošinātās personas nāves gadījumā izmaksāja apbedīšanas pabalstu. Veselības apdrošināšana Latvijā šajā laikā bija nenoliedzami visattīstītākais apdrošināšanas veids. Likums paredzēja arī apdrošināšanu vecuma un invaliditātes gadījumam.

Vecuma pensiju apdrošināšanu ieviesa ar 1931.gada likumu par pensijām, kas atzina par spēku zaudējušiem 1922.gada noteikumus par karavīru un valsts ierēdņu pensijām, kā arī 1925.gada noteikumus par skolotāju pensijām, jo šajos noteikumos minētās personas tagad saņēma pensijas pēc jaunā likuma. Jaunā shēma darbojās saskaņā ar apdrošināšanas principu: to finansēja ar pašu strādājošo un darba devēju iemaksām, daļu izdevumu sedza valsts budžets.

1927.gadā Saeima pieņēma likumu par algotu darbinieku apdrošināšanu nelaimes un arodslimību gadījumos.

Jāatzīmē, ka atšķirībā no mūsdienām, kad iespējamām reformu alternatīvām pirms to sākšanas tiek veltīta minimāla uzmanība, iespējamie sociālās aizsardzības modeļi tika plaši apspriesti kā akadēmiskajās aprindās, tā sabiedrībā kopumā.

Jau 20.gadsimta sākumā publikācijās atrodam dažādu sociālās aizsardzības modeļu analīzi. Piemēram, J.Dns kritizē sociālās apdrošināšanas modeli, kas izplatījies kontinentālajā Eiropā, kā paraugu piesaucot anglosakšu valstīm raksturīgo valsts budžeta finansēto pensiju sistēmu. [4] Arī juridiskās fakultātes sociālās likumdošanas kursā analizē sociālās apdrošināšanas trūkumus. [5] Savukārt profesors A.Aizsilnieks uzskata, ka vecuma pensiju nodrošinājums vislabāk panākams, ieviešot fondētu uzkrājumu sistēmu. [6] Kā minēts iepriekš, likumdevējs tomēr

izšķīrās par atbilstoši pārdales principam veidotu sociālās apdrošināšanas sistēmu.

Padomju okupācijas laikā Latvijas labklājības sistēma bija integrēta kopējā Padomju Savienības sociālās nodrošināšanas sistēmā. Sociālo apdrošināšanu piemēroja tikai viena sociālā riska – slimības – kompensēšanai. Pārējie sociālie riski tika kompensēti atbilstoši pārdales principam: visi maksā nodokļus valsts budžetā, no kura tiek izdalīti līdzekļi pensiju un pabalstu izmaksai. [7]

Sistēmas vispārīgs raksturojums

Atbilstoši prof. G.Espinga-Andersena (*G.Esping-Andersen*) [8] valstu labklājības modeļu iedalījumam mūsdienā Latvijas labklājības sistēma raksturojama kā korporatīvi konservatīvajam modelim atbilstoša, kura ideoloģiskais pamats ir taisnīguma vērtība. (Atbilst “sasniegumu un rezultāta” [9] un “darba nopelni” [10] modelim citās tipoloģijās.) Tas nozīmē, ka sociālās drošības sistēma ir centrēta uz indivīda nodarbinātību, tās rezultātiem. Lielākā daļa sociālo risku tiek kompensēta ar sociālās apdrošināšanas sistēmas palīdzību, atbilstoši apdrošināto personu iepriekšējai izejai un apdrošināšanas stāžam.

Maz ir piemērota uz visiem iedzīvotājiem centrēta pieeja. Šī pieeja novērojama valsts sociālo pabalstu sistēmā (piemēram, universāli ģimenes pabalsti), kā arī sociālās palīdzības sistēmā, piešķirot sociālos pakalpojumus pēc to pieprasītāju rīcībā esošo līdzekļu pārbaudes.

Latvijas labklājības sistēmas izveidi stipri ietekmējušas arī neoliberālās idejas. Īpaši spilgti tas izpaužas pensiju sistēmā.

Neoliberālistiskā pieeja sociālās drošības problēmu risināšanā pasaulē nostiprinājās pagājušā gadsimta 90.gados, arvien lielāku nozīmi piešķirot indivīda pašā atbildībai par dzīves apstākļiem.

Šīs teorijas vairāk izplatītas anglosakšu zemēs, īpaši ASV (t.s. Čikāgas skola). Arī Pasaules Bankas grāmatā “Vecuma krīzes pārvarēšana” [11] jūtama šīs skolas ietekme. Modelis, kas tajā raksturots kā optimāls, daudzējādā ziņā kalpojis par paraugu Latvijas pensiju sistēmas reformai.

Šīs skolas pārstāvji uzskata, ka universalitātes princips disponē katru cilvēku atkarībai no valsts aizsardzības pret visiem dzīves riskiem, līdz ar to mazinot vēlēšanos un spēju pašam pārvarēt grūtības. Vēl vairāk – sabiedrības novecošana, kas īpaši izpaudīsies 21.gadsimtā, kopā ar ekonomikas globalizāciju un starptautisko konkurenci padarīs neizbēgamu nepieciešamību sociālās drošības sistēmas mērķēt tikai uz pašiem neveiksmīgākajiem sabiedrības locekļiem.

Tātad šajā mācībā stipri uzsvērtā selektivitāte un indivīda paša atbildība par dzīves apstākļiem. Speciālajā literatūrā šis modelis raksturots arī kā Maltusa dabiskās atlases teorijai atbilstošs: izdzīvos stiprākais, sociālās labklājības programmas jāsamazina līdz minimumam – tā, lai izdzīvot spētu tikai vitālākā sabiedrības daļa. [12]

Šo pretējo viedokļu iztirzāšana bijusi svarīgs temats arī daudzās starptautiskās konferencēs un publikācijās. [13]

Otra svarīga tendence, kas lielā mērā izriet no iepriekšējās, pagājušā gadsimta pēdējā desmitgadē bija tiesību individualizācija, ierobežojot t.s. atvasināto tiesību piemērošanu.

Saskaņā ar Latvijas likumdošanu tiesības uz sociālo drošību lielākoties ir individualizētas, tikai ļoti nedaudzos gadījumos rodas arī atvasinātās tiesības. Kā spilgtāko piemēru atvasināto tiesību piemērošanai var minēt pensijas, kuras piešķir apgādnieka zaudējuma gadījumā mirušā apgādnieka ģimenes locekļiem.

Latvijas sociālās apdrošināšanas sistēmā nav t.s. beziemaksu periodu (angl. *non-contributory periods*, vācu – *Ersatzzeiten*) – nodarbinātības periodu, kurus ieskaita apdrošināšanas stāžā neatkarīgi no tā, vai šajā laikā ir veiktas sociālās apdrošināšanas iemaksas, vai arī tās bija jāveic. Daudzu valstu likumdošanā tādi periodi ir: maza bērna kopšanas laiks, mācību laiks augstākajās mācību iestādēs un daži citi. Arī Latvijas sociālā likumdošana pazīst tādu jēdzienu kā pielīdzinātie periodi, tomēr šo periodu laikā sociālās apdrošināšanas iemaksas tiek veiktas vai nu no valsts pamatbudžeta, vai arī no attiecīgā speciālā sociālās apdrošināšanas budžeta.

Sociālās apdrošināšanas principu darbība Latvijā tika atjaunota vienlaikus ar neatkarības atgūšanu – 1991.gadā, tomēr līdz 2000.gadam sociālās apdrošināšanas sistēma ir būtiski pilnveidota, gan ieviešot jaunus apdrošināšanas veidus, gan sakārtojot tās finansēšanas kārtību.

Šodien sistēmas darbības juridiskais pamats ir 1997.gada 21.oktobrī Saeimā pieņemtais likums “Par sociālo apdrošināšanu”. [14]

Likums paredz šādus sociālās apdrošināšanas veidus:

- valsts pensiju apdrošināšana [15] ;
- maternitātes, slimības un invaliditātes apdrošināšana [16];
- apdrošināšana bezdarba gadījumam [17];
- apdrošināšana sakarā ar nelaimes gadījumu darbā un arodslimību [18].

Katram apdrošināšanas veidam atbilst savs speciālais budžets, kurā iekasē attiecīgajam apdrošināšanas veidam paredzētās sociālās apdrošināšanas iemaksas.

Sociālo apdrošināšanu finansē galvenokārt no darba devēju un darbinieku iemaksām.

Kopējā iemaksu likme vispārējā gadījumā ir 33,09% no algu fonda, no kuriem darba devējs maksā 24,09% un darba ņēmējs – 9% no algas vai izpeļņas.

Sociāli apdrošināti ir visi 15 gadu vecumu sasniegušie darba ņēmēji un pašnodarbinātie, kā arī bezdarbnieki, nestrādājoši invalīdi un personas, kuras saņem maternitātes vai slimības pabalstu. Par šīm kategorijām iemaksas izdara attiecīgā sociālās apdrošināšanas veida budžets. Valsts pamatbudžets izdara iemaksas par aktīvā valsts dienesta karavīriem, par personām, kuras kopj bērnu līdz pusotra gada vecumam, un par personām, kuru laulātais pilda diplomātisko vai konsulāro dienestu ārvalstīs.

Likums paredz iespēju pensiju, slimības un maternitātes apdrošināšanai pievienoties brīvprātīgi.

Savukārt ne visi strādājošie ir apdrošināti visos apdrošināšanas veidos. Piemēram, strādājošiem I un II grupas invalīdiem nav jāveic iemaksas invaliditātes apdrošināšanai, jo viņiem šis sociālais risks jau ir iestājies.

Pensiju apdrošināšana

1995.gadā Saeima apstiprināja pensiju reformas koncepciju. Īstenojot reformu, Latvijā pakāpeniski ir radīta pensiju sistēma, kas atšķiras no klasiskajām kontinentālās Eiropas pensiju apdrošināšanas shēmām.

Saskaņā ar koncepciju pensiju sistēma ir veidota trīs līmeņos:

- pirmais – valsts obligātās sociālās apdrošināšanas shēma, kas darbojas pēc pārdales principa;
- otrais – valsts obligātā fondētā pensiju shēma;
- trešais – privātie brīvprātīgie pensiju fondi.

Koncepcija paredzēja arī ceturto līmeni – atsevišķu shēmu, kurai tiktu novirzīti līdzekļi to pensiju paaugstināšanai, kuras bija piešķirtas pirms jaunā pensiju likuma spēkā stāšanās, kā arī jaunā likuma darbības pirmajos gados. Šis līmenis paredzēts, lai nodrošinātu agrāk iegūto tiesību aizsardzības principa darbību Latvijas reformētajā pensiju sistēmā, kas nozīmē, ka cilvēkiem, kas ieguldījumu devuši iepriekšējās sociālās drošības sistēmas uzturēšanā, jānodrošina darba mūža ieguldījumam atbilstoša pensija. Šādu risinājumu ieteica arī Pasaules Bankas toreizējais konsultants prof. R.Holcmanis (*R.Holzmann*) [19], piedāvājot pārejas perioda shēmas finansēšanai izmantot privatizācijas gaitā iegūtos naudas līdzekļus, ārvalstu finansiālo palīdzību, ārvalstu kredītus, valsts iekšējos

aizņēmumus un citus avotus. Arī 2001.gada 19.oktobra konferencē Rīgā, kas bija veltīta labklājības sistēmas reformas desmit gadu rezultātu izvērtēšanai, referātā to atzina toreizējais labklājības ministrs A.Požarnovs: “Šo varam uzskatīt par vienīgo svarīgo reformas nerealizēto punktu. Tas bija saistīts ar tā laika nelabvēlīgo ekonomisko situāciju, finanšu resursu trūkumu un, iespējams, arī nepietiekamu politisko gribu.” [20]

Jāatzīmē, ka agrāk iegūto tiesību aizsardzība ir svarīgs princips starptautiskajā sociālajā drošībā. [21] Radikāli reformējot sociālās drošības sistēmas, parasti nosaka ilgstošus pārejas periodus, kuros iedzīvotāji var pensionēties saskaņā ar iepriekšējo likumdošanu. Šeit var pieminēt dažas valstis, kuras reformas veikušas samērā nesen: Zviedrija [22], Vācija [23], Somija [24]. Pret tikko teikto var argumentēt, ka minētajās valstīs ir daudz augstāks labklājības līmenis nekā Latvijā. Tomēr arī Čīle, kur pensiju sistēmas reformu sāka 1982.gadā, Pinočeta diktatūras laikā, ņēma kredītus uz 40 gadiem, lai varētu aizsargāt iepriekšējā sistēmā tiesības ieguvušo iedzīvotāju intereses. [25] Lai gan Čīles reforma un tās rezultāti vēl šodien tiek vērtēta atšķirīgi [26], tomēr tā ir stipri iespaidojusi reformu norisi pasaulē. Arī Latvijas otrā līmeņa sistēmas idejas pirmsākumi meklējami Čīlē.

Lai gan Latvijas pensiju sistēmas pirmais līmenis ir paaudžu solidaritātes shēma, arī tam ir dažas atšķirīgas iezīmes. Tā ir noteiktu iemaksu (angl. *defined contributions* – DC) shēma. Pensijas aprēķināšanas formulā ir ietverts komponents, kuru tikai nesen sāka lietot valsts pensiju lieluma noteikšanai: paredzamais mūža ilgums pensionēšanās brīdī. Šī komponenta ieviešana padara arī pirmā līmeņa shēmu pēc konstrukcijas līdzīgu fondētai pensiju shēmai. Tas darīts, lai stimulētu strādājošos pagarināt savu darba mūžu – jo vēlāk pensiju pieprasīs, jo lielāka tā būs. Nosacītais pensijas kapitāls, kas veidojas kā darba mūža laikā izdarīto iemaksu summa, ir aizsargāts pret reālās vērtības zaudēšanu, veicot indeksāciju. Tāpat paredzēta pensiju valorizācija.

Otrā līmeņa pensiju shēma darbojas pēc individuālo sociālās apdrošināšanas iemaksu uzkrāšanas un ieguldīšanas principa. “Valsts fondēto pensiju likums” Saeimā pieņemts 2000.gada 17.februārī un stājās spēkā 2001.gada 1.jūlijā.

Atšķirībā no Polijas un Ungārijas, kur abus pensiju sistēmas līmeņus ieviesa vienlaikus [27], Latvijā 2.līmeņa ieviešana tika apzināti novilcināta par pieciem gadiem. Šajā laikā 1.līmeņa shēma sasniedza zināmu briedumu, sociālās apdrošināšanas administrācija – Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra – sagatavojās jauno uzdevumu veikšanai, kā arī

privāto pensiju fondu (3.līmeņa) uzkrātā pieredze sniedza iespējas labāk prognozēt valsts fondētās pensiju shēmas darbību.

Atšķirībā no pirmā līmeņa, kurā uzkrājas nosacīts kapitāls, otrā līmeņa shēmā uzkrājas reāls kapitāls. Šīs shēmas finansēšanai sākotnēji ir novirzīti divi procenti no kopējās iemaksu likmes pensiju apdrošināšanai (20 procentiem). Pakāpeniski iemaksu likmes daļa, kuru novirza 2.līmenim, pieaugs un 2010.gadā sasniegs desmit procentus no iemaksu likmes. Piedalīšanās 2.līmeņa shēmā ir obligāta visām sociāli apdrošinātajām personām, kuras 2001.gada 1.jūlijā nebija sasniegušas 30 gadu vecumu, personas vecumā no 30 līdz 49 gadiem shēmai var pievienoties brīvprātīgi.

Jāatzīmē, ka Latvijas pensiju sistēmas 2.līmenī nedarbojas pensiju fondi to tradicionālajā izpratnē. Shēmas pārvalde ir atstāta Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras kompetencē. Lēmumus par līdzekļu ieguldīšanu pieņem līdzekļu pārvaldītāji (ieguldījumu sabiedrības). Līdz 2003.gada 1.janvārim vienīgais līdzekļu pārvaldītājs bija Valsts kase. Pēc minētā datuma katram shēmas dalībniekam ir dota iespēja izvēlēties savu uzkrājumu pārvaldītāju: vai atstāt šo funkciju Valsts kasei vai arī pārskaitīt uzkrāto pensijas kapitālu speciāli licencētai privātai ieguldījumu sabiedrībai. Turklāt ir iespēja mainīt (bet ne biežāk kā reizi gadā) līdzekļu pārvaldītāju. Valsts tradicionāli ir konservatīva līdzekļu pārvaldītāja – iegulda līdzekļus drošos pasākumos (valsts vērtspapīros, drošos depozītos u.tml.). Privātās ieguldījumu sabiedrības līdzekļus mēdz ieguldīt riskantākos pasākumos, cenšoties panākt lielāku peļņu un attiecīgi straujāku pensijas kapitāla pieaugumu.

Shēmas dalībnieku iemaksas Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra pārskaita tieši turētājbankai (bankai, kas atzīta par drošu atbilstoši vairākiem tās darbības rādītājiem).

Rezumējot jāsaka, ka 2.līmeņa shēma veidota ļoti piesardzīgi, cenšoties panākt maksimālu fondētajā shēmā uzkrāto līdzekļu aizsardzību: shēmu pārvalda valsts institūcija, lēmumus par līdzekļu ieguldīšanu pieņem līdzekļu pārvaldītājs, kuram nav pieejas skaidrajiem naudas līdzekļiem, reālie uzkrājumi atrodas bankā, kura tos drīkst ieguldīt tikai saskaņā ar līdzekļu pārvaldītāja pieņemtiem lēmumiem.

Turklāt likums nosaka, ka pensiju shēmas uzkrājumi ir nodalīti no ieguldījumu pārvaldītāju un banku pārējiem aktīviem. Tas nozīmē, ka gadījumā, ja ieguldījumu sabiedrība vai turētājbanka nonāk finansiālās grūtībās, tai nav tiesību savas saistības ar kreditoriem segt no pensiju shēmas līdzekļiem. Pat pieļaujot ļaunāko iespēju – bankrotu, pensiju

shēmā uzkrātos līdzekļus tas neskar, un tie tiek nodoti citam līdzekļu pārvaldītājam vai bankai.

Līdzekļu pārvaldītāju licencēšanu un darbības valstisko uzraudzību veic Finanšu un kapitāla tirgus uzraudzības komisija, kurai ir tiesības apturēt vai anulēt līdzekļu pārvaldītājam izsniegto licenci, ja tā darbībā tiek konstatēti pārkāpumi.

Likumdošana arī strikti nosaka, kādos pasākumos ir atļauts un kādos aizliegts ieguldīt pensiju shēmā uzkrātos līdzekļus.

Tā šis modelis ir veidots teorētiski, tomēr praksē rodas nenoliedzama ieguldījumu sabiedrību atkarība no bankām. Jau līdzekļu pārvaldītāju nosaukumi runā paši par sevi: ieguldījumu sabiedrība "Hansa fondi", IAS "Pareksa ieguldījumu sabiedrība". Pašreiz izveidoto ieguldījumu sabiedrību akcionāri galvenokārt ir turētājbankas, tādējādi pastāv iespēja, ka turētājbanka var reāli iespaidot līdzekļu pārvaldītāju pieņemtos lēmumus.

2002.gada aprīlī 2.līmeņa shēmas dalībnieku skaits bija sasniedzis 280 tūkstošus jeb 27% no sociāli apdrošināto personu skaita. Shēmas dalībnieku skaits pieaug galvenokārt uz obligāti apdrošināmo personu skaita palielināšanās rēķina. To personu, kuras shēmai var pievienoties brīvprātīgi, vēlme iesaistīties 2.līmeņa fondēto pensiju shēmā ir bijusi salīdzinoši neliela – tikai 6% no tiem, kuriem bija tiesības pievienoties brīvprātīgi (Polijā – 75% [28]).

Līdz 2003.gada sākumam 10% no Valsts kases ieguldījumu plānā reģistrētajiem dalībniekiem ir iesnieguši iesniegumus par līdzekļu pārvaldītāja maiņu. Vispopulārākais ieguldījumu plāns ir bijis "Hansa fondi Dinamika" – 48,6% no visiem fondēto pensiju shēmas dalībniekiem, kuri izteikuši vēlmi pārskaitīt savu pensijas kapitālu ieguldījumu sabiedrībām, izvēlējušies tieši šo plānu. [29]

Vairāku līmeņu pensiju sistēma balstās uz risku sadalīšanas teoriju, kura gan speciālajā sociālās drošības literatūrā nereti tiek kritizēta. [30] Latvijas pensiju sistēmas reforma balstās uz risku sadalīšanas pamatnostādni: pirmā līmeņa shēma ir pakļauta darba tirgus riskiem, otrā – finanšu tirgus riskiem. Tā kā šie abi riski nav tieši saistīti, reformas rezultātā būs radīta sistēma, kas iespējami labi aizsargās pensijas pret abiem šiem riskiem, jo, tos sadalot, ienākums vecumā vairs nebūs tieši atkarīgs no viena riska iedarbības.

Latvijas pensiju reformu ierosināja lielākoties ekonomiski apsvērumi: vēlēšanās aktivizēt finanšu tirgu un ekonomisko izaugsmi.

Fondētā sistēma sekmē kapitāla uzkrāšanos un finanšu tirgus attīstību. Šo sistēmu raksturo lieli naudas uzkrājumi, kas ilgus gadus netiek

izlietoti pensiju izmaksām. Fondu pārvaldīto līdzekļu ieguldīšana izdevīgos darījumos veicina ekonomikas izaugsmi valstī. Jo attīstītāka ir ekonomika, jo lielākas iespējas panākt augstākas sociālās drošības garantijas.

Par pensijas politikas pakārtotību ekonomiskiem mērķiem liecina arī sociālās apdrošināšanas iemaksu likmes konsekvēnta pakāpeniska samazināšana (sākotnēji 38%, no 2003.gada 1.janvāra 33,09%, no kuriem 9% maksā strādājošais pats). Likmes samazināšanu pamato ar nepieciešamību radīt labvēlīgāku vidi ārvalstu investīcijām. Finanšu ministrija vērtē, ka iemaksu likmes pazemināšana par 2% samazinās sociālās apdrošināšanas budžeta ienākumus par 30 miljoniem latu gadā.

Lai gan pārejās Eiropas Savienības kandidātvalstīs ir ne mazāk ieinteresētas investīciju piesaistē, iemaksu likmes šajās valstīs parasti ir ievērojami augstākas. Salīdzinājumam: Čehijā kopējā iemaksu likme sociālajai apdrošināšanai 2002.gadā bija 47,5%, Ungārijā – 44,5%, Polijā – 48,99%. [32] Nenoliedzami, šeit iemaksu likmes nosaka, lai nodrošinātu noteiktu sociālo pakalpojumu līmeni.

Tomēr jebkurai reformai sociālās aizsardzības jomā pirmie būtu jāizvirza sociālie mērķi: kā reforma veicinās labklājības vairošanos valstī? No šāda aspekta Latvijas pensiju sistēmas reformu vērtē arī starptautiskie eksperti. Dr. K.Millere (*K.Mueller*): “Tādējādi reformas koncepcija bija stingri bāzēta uz makroekonomisko mērķu sasniegšanu, kamēr rūpēm par sociālo jomu tika piešķirta otršķirīga nozīme.” [33]

Jāatzīst, ka arī mērķis ekonomikas jomā – nodrošināt līdzekļus investīcijām Latvijas tautsaimniecībā – pilnīgi nerealizējams, jo, pirmkārt, Latvijai ir jāreķinās ar Eiropas Savienības prasībām brīvas kapitāla ieguldīšanas iespējām ES ietvaros un, otrkārt, kapitāla tirgus speciālisti uzskata, ka pašreizējie kapitāla ieguldīšanas ierobežojumi samazina 2.līmeņa pensiju shēmas ienesīgumu. “Ja viss kapitāls tiek ieguldīts tikai vienā valstī, tas tiek pakļauts ievērojami lielākam riskam un nenodrošina pienācīgu ienesīgumu. Jo mazāka ir attiecīgās valsts tautsaimniecība un finanšu tirgus, jo sliktāka ir attiecība starp sagaidāmo ienesīgumu un risku.” [34]

Tātad nav pamata domām, ka pensiju sistēmas 2.līmenī uzkrātais kapitāls arī turpmāk tiks investēts tikai Latvijas tautsaimniecībā.

Trešā līmeņa pensiju shēma sniedz iespēju privātu uzkrājumu veidošanai pensiju fondos. Likums “Par privātajiem pensiju fondiem” stājās spēkā 1998.gada 1.jūlijā.

Saskaņā ar likumu ir iespējami divu veidu pensiju fondi: atklātie un slēgtie. Atklātajā pensiju fondā var piedalīties jebkura fiziska vai juridiska

persona, slēgtos pensiju fondus veido darba devējs (vai vairāki darba devēji).

Atklātie pensiju fondi parasti piedāvā vairākus pensiju plānus. Pensiju plāns ir noteikumu kopums, saskaņā ar kuru pensiju fondā notiek pensiju kapitāla uzkrāšana, uzkrāto līdzekļu ieguldīšana un izmaksa.

Pašlaik Latvijā darbojas četri licencēti privātie pensiju fondi. Pagaidām šajos fondos lielāks īpatsvars ir darba devēju reģistrētiem pensiju plāniem. Individuāla iesaistīšanās pensiju fondos Latvijā vēl nav plaši izplatīta, kas galvenokārt izskaidrojams ar iedzīvotāju salīdzinoši zemo ienākumu līmeni.

Rezumējot par Latvijas pensiju reformu teikto, jāuzsver, ka Latvija bija pirmā valsts pasaulē, kura praksē ieviesa šādu modeli. Pensiju sistēmas 2.līmeņa ieviešanā no Eiropas Savienības kandidātvalstīm Latviju gan apsteidza Polija un Ungārija, tomēr, vērtējot pēc sistēmu tālākās attīstības, Latvijas apdomīgākā attieksme ir atmaksājusies. Polijas sociālās apdrošināšanas administrācija bez pietiekama sagatavošanās perioda nespēja tikt galā ar jaunajiem uzdevumiem [35], Ungārijā no 2002.gada 1.janvāra piedalīšanās 2.līmeņa shēmā vairs nav obligāta [36].

Ziņojuma par tautas attīstību 2000./2001.gadā autori uzsver, ka pensiju reforma Latvijā bijusi straujāka nekā uzlabojuma panākšana individuālā pensiju saņēmēju situācijā, tomēr aprēķinātā iztikas minimuma un vidējās pensijas lieluma starpībai ir tendence samazināties. Tas rāda, ka pensiju sistēmai piemīt potenciāls ievērojami uzlabot lielas iedzīvotāju daļas labklājību, veicinot tautas attīstību kopumā. [37]

Speciālisti 1.līmeņa pensiju sistēmas modeli vērtē visumā atzinīgi. Ja nu vienīgi Starptautiskās Darba organizācijas eksperts M.Sišons (*M.Cichon*) to nodēvēja par “vecu vīnu jaunās pudelēs” [38] un Krievijas zinātnieks A.Solovjovs (*A.Соловьев*) par “mazāko no iespējamiem ļaunumiem” [39]. Modelis ir izstrādāts Zviedrijā, tikai tur lielāku laika posmu atvēlēja tā pilnveidošanai un viedokļu saskaņošanai ar sociālajiem partneriem.

Toties privāto pensiju fondu iekļaušana valsts sociālās drošības sistēmās radīja atšķirīgu modeļu piekritēju uzskatu cīņas.

Īpaši šī diskusija saasinājās pēc Pasaules Bankas grāmatas “Vecuma krīzes pārvarēšana” publicēšanas 1994.gadā. [40]

Pasaules Bankas piedāvājums balstījās uz t.s. trīs pīlāru (Latvijas variantā – trīs līmeņu) pensiju sistēmu. Šis modelis tika rekomendēts visām valstīm neatkarīgi no to sociālās drošības sistēmu un nacionālo tradīciju vēstures. Šī modeļa būtība atbilst neoliberalīstu idejām. Ar 1.līmeņa valsts

pensijām tiek radīts minimāls nodrošinājums vecumā, atstājot plašu telpu privātu pensiju fondu veidošanai.

Speciālisti, it īpaši Eiropā, kā arī Starptautiskā Darba organizācija un Starptautiskā Sociālās drošības asociācija asi uzstājās pret “sociālās drošības privatizāciju”, paužot uzskatu, ka uz solidaritātes principa balstītā sociālās drošības koncepcija ir viens no lielākajiem sasniegumiem 20.gadsimtā sabiedrības labklājības veidošanā.

Iepriekšējais Eiropas Savienības sociālo lietu komisārs P.Flinns (*P.Flinn*) lielu ievērību guvušajā “Pamatprincipu deklarācijā” uzsvēra, ka Eiropas sociālais modelis ir ne tikai nozīmīga ekonomikas, bet arī mūsu kontinenta dzīvesveida sastāvdaļa. [42]

Var teikt, ka, ieejot 21.gadsimtā, ir atrasts kompromiss. Klasisko pārdales shēmu piekritēji pieļauj, ka zināms fondēšanas elements var palīdzēt sasniegt lielāku stabilitāti sociālās drošības shēmās. Savukārt Pasaules Bankas speciālisti kritiskāk izturas pret savām agrākajām idejām. [43]

Aplūkojot dažādus sociālās drošības modeļus, var pārliecināties, ka galvenās dažādu sistēmu atšķirības raksturo veids, kādā šīs sistēmas tiek finansētas (pārdales, uzkrājumu fondi). [44] Tāpēc jautājums par to, kura no finansēšanas metodēm nodrošina stabilāku un efektīvāku sociālās drošības sistēmas darbību, ir viens no svarīgākajiem sociālās drošības teorijā. Diskusijas par to, kura metode labāka, ir risinājušās kopš abu metožu ieviešanas pirmsākumiem. Kā redzējam no nelielā ekskursā Latvijas sociālās drošības vēsturē, arī Latvijā jau pagājušā gadsimta sākumā šajā jautājumā tika izteikti atšķirīgi viedokļi.

Latvijas pensiju sistēmas nākotni var prognozēt kā daudzējādā ziņā atbilstošu neoliberalās skolas idejām – pakāpeniski pieaugot 2. un 3.līmeņa pensiju īpatsvaram, atbilstoši sociālās apdrošināšanas iemaksu samazinājumam 1.līmenī samazināsies šī valsts garantētā līmeņa nozīme, līdz ar to arvien lielāku atbildību par nodrošinājumu vecumā uzņemsies katrs indivīds.

Maternitātes, slimības un invaliditātes apdrošināšana

Likums “Par maternitātes un slimības pabalstiem” stājās spēkā 1997.gada 1.janvārī. Maternitātes un slimības pabalstu uzdevums ir nodrošināt šo risku iestāšanās gadījumā zaudētā ienākuma aizvietojumu atbilstoši apdrošinātās personas algai vai izpeļņai. Sociālās apdrošināšanas pabalstu slimības gadījumā piešķir no 3.slimības nedēļas. Pirmās divas nedēļas darba devējs maksā slimības naudu (izņemot par pirmo saslimšanas dienu – tā ir t.s. gaidīšanas periods).

Šāda sistēma stimulē darba devēju lielāku vērtību veltīt veselīgas darba vides radīšanai, kā arī ieinteresē pašu darbinieku rūpēties par veselību.

Pagaidām vienīgais sociālais pakalpojums, ko nodrošina invaliditātes apdrošināšana, ir invaliditātes pensija. Jauni noteikumi invaliditātes pensiju aprēķināšanai stājās spēkā 1997.gada 7.janvārī, izdarot izmaiņas 1995.gada likumā "Par valsts pensijām".

Šīs izmaiņas ievieša minimālo apdrošināšanas periodu pensijas saņemšanai – trīs gadus. Invaliditātes pensijas piešķir un izmaksā tikai līdz brīdim, kad rodas tiesības uz vecuma pensiju.

Apdrošināšana pret bezdarbu

Obligāts priekšnoteikums bezdarbnieka statusa iegūšanai ir reģistrēšanās Nodarbinātības valsts dienestā. Lai saņemtu bezdarbnieka pabalstu, nepieciešams kopējais apdrošināšanas stāžs, kas nav mazāks par vienu gadu, un deviņus mēnešus ilgs apdrošināšanas stāžs pēdējos 12 mēnešos pirms bezdarbnieka statusa iegūšanas. Bezdarbnieka pabalsta lielums ir atkarīgs no kopējā apdrošināšanas stāža ilguma un bezdarba perioda garuma. Pirmos bezdarba mēnešus maksā lielāku pabalstu, pēc tam tas pakāpeniski samazinās.

Kad bezdarbnieka pabalsta izmaksa beidzas, bez darba palikušais cilvēks var paļauties tikai uz pašvaldību pabalstiem, kurus piešķir trūcīgām ģimenēm. Daži eksperti [45] Latvijas trūcīgo ģimeņu pabalstu vērtē kā pagarinātu bezdarbnieka pabalstu trūcīgām ģimenēm ar bērniem, jo šeit ietverti noteiktas uzvedības noteikumi (angl. "*behavioural conditions*"): piemēram, pabalsta izmaksu var apturēt, ja bezdarbnieks atsakās no piemērota darba vai pārkvalificēšanās pasākumiem, kā arī no piedalīšanās sabiedriskajos darbos.

Saskaņā ar Latvijas nacionālās likumdošanas bezdarbnieku definīciju (nestrādājoši darba meklētāji vecumā no 15 gadiem līdz pensijas vecumam, kas reģistrējušies Nodarbinātības valsts dienestā) Latvijā reģistrētā bezdarba līmenis pēdējos gados svārstās ap astoņiem procentiem, uzrādot lejupejošu tendenci: 2001.gadā samazinoties no 7,8% līdz 7,7%. Tomēr jāatzīmē, ka šie skaitļi nesakrīt ar Eiropas Savienības komisijas sniegto informāciju, kura bezdarba līmeni aprēķina pēc Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) metodoloģijas. Saskaņā ar šo metodoloģiju noteiktais bezdarba līmenis Latvijā ir ievērojami augstāks: 2001.gadā 11,5% sievietēm un 14,6% vīriešiem. [46] Arī Latvijā aprēķinus veic saskaņā ar SDO metodoloģiju, tomēr šādi noteikto nestrādājošo cilvēku kopumu apzīmē kā "darba meklētājus".

Apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām

Likums "Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām" stājās spēkā 1997.gada 1.janvārī. Šajā apdrošināšanas veidā līdztekus naudas izmaksām paredzēts plašs pakalpojumu loks, kas saistīts ar personas medicīnisko un sociālo rehabilitāciju, kā arī preventīvie pasākumi.

Sociālās apdrošināšanas sistēmas stabilitātes nozīme

Amerikāņu profesors Džeimss H.Šules (*J.H.Schulz*) apgalvo, ka sociālās apdrošināšanas sekmīgas funkcionēšanas pamats ir ticība šai sistēmai. Tas ir līdzīgi kā ar papīra naudu – sabiedrība šīs banknotes akceptē, jo katrs indivīds tic, ka citi indivīdi tās ņems pretī, nevis papīra naudas nodrošinājumam zeltā vai valdības "apstiprinājuma zīmogam".

Ticības trūkums sociālās apdrošināšanas sistēmai to apdraud daudz un dažādos veidos. Piemēram, indivīdi, kuri netic, ka saņems apsolītos pabalstus un pensijas, vai tie, kurus sociālās apdrošināšanas shēma neaptver, diez vai politiski atbalstīs šo shēmu. Ticības trūkumu var radīt biežas izmaiņas likumdošanā, pensiju un pabalstu indeksācija, kas neatbilst reālajai inflācijai, administrācijas korumpētība. Tas viss rada ne tikai nevēlēšanos politiski atbalstīt sociālās apdrošināšanas sistēmu, bet arī izvairīšanos no sociālās apdrošināšanas iemaksām, pabalstu un pensiju saņēmēju krāpšanos. [47] Latvijā ticību sociālās apdrošināšanas sistēmai iedragājušas biežas izmaiņas likumdošanā.

Tāpēc ir svarīgi apzināties, ka izvēlētais sociālās apdrošināšanas, it īpaši pensiju apdrošināšanas, modelis ir stabils. Šo faktu apliecina pensiju sistēmas attīstība, neraugoties uz valdību maiņām. Tieši šis fakts, ka reforma ir konsekventi turpinājusies, neraugoties uz vadošo politisko spēku maiņām, arī starptautiski tiek vērtēts atzinīgi. [48]

Valsts sociālie pabalsti

Sociālās apdrošināšanas pakalpojumus Latvijā papildina valsts sociālie pabalsti, kurus var uzskatīt par tipisku demograntu shēmu.

Sociālās drošības teorētiskais iedalījums divos galvenajos novirzienos – sociālajā apdrošināšanā un sociālajā palīdzībā – parasti tiek papildināts ar trešo komponentu – t.s. demograntiem. Tie, līdzīgi sociālajai palīdzībai, tiek finansēti no valsts līdzekļiem, bet, tāpat kā sociālās apdrošināšanas gadījumā, ir saistīti ar noteiktu sociālu risku, nevis ar trūkumu un vajadzību. Šeit tiesības uz sociālajiem pakalpojumiem rodas, ja personai ir noteikts "demogrāfisks" statuss. Daudzās zemēs bērnu pabalsti

ir tipiska demograntu forma. Reizēm arī vecuma pensijas *stricto sensu* tiek uzskatītas par demograntiem. [49]

Prof. D.Pīterss (*D.Pieters*) 1993.gadā savā darbā par sociālās drošības pamatjēdzieniem [50] raksta, ka demograntu koncepcija nav vispārīgi atzīta un akceptēta un tai nav tiesisku konsekvencu. Tomēr pēdējā laikā arvien vairāk autoru pieturas pie šī iedalījuma. [51]

Latvijas sociālās drošības sistēmā galvenie paredzētie valsts sociālie pabalsti ir šādi:

- 1) ģimenes valsts pabalsts;
- 2) bērna kopšanas pabalsts;
- 3) valsts sociālā nodrošinājuma pabalsti:
 - personām, kuras nav ieguvušas tiesības uz valsts sociālās apdrošināšanas pensiju vecumā, invaliditātes un apgādnieka zaudējuma gadījumā.

Valsts sociālā nodrošinājuma pabalstu veciem cilvēkiem piešķir, ja to vecums par pieciem gadiem pārsniedz to vecumu, kāds attiecīgajā gadā noteikts kā vecuma pensijas piešķiršanai nepieciešamais.

Sākotnēji valsts sociālie pabalsti bija iekļauti sociālās palīdzības sistēmā, taču šī neatbilstība sociālās drošības teorijai ir novērsta, Saeimai pieņemot Valsts sociālo pabalstu likumu 2002.gada 20.decembrī. [52]

Nenoliedzami, pabalsti, salīdzinot ar Centrālās statistikas pārvaldes aprēķināto iztikas minimumu (ar kuru būtu jābūt samērojamiem valsts sociālā nodrošinājuma pabalstiem), nav lieli, tomēr pozitīvi vērtējama ir universālu pabalstu sistēmas izveide, kas rada pamatu iedzīvotāju universālam aptvērumam ar sociālās drošības pakalpojumiem. Starptautiskā Sociālās drošības asociācija par jaunā gadsimta pirmās desmitgades prioritāti izvirzījusi tieši aptvēruma maksimālu palielināšanu. [53]

Sociālās palīdzības pakalpojumi. Nabadzība un sociālā atstumtība

Sociālās palīdzības sistēmas izveides pamati tika likti 1991.gadā, nodalot valsts funkcijas sociālajā apdrošināšanā no pašvaldību uzdevumiem sociālās palīdzības sniegšanā iedzīvotājiem. Plašākas reformas tika sāktas 1996.gadā, lai “izveidotu sociālās palīdzības sistēmu, kura garantētu personu efektīvu integrāciju sociālajā un ekonomiskajā dzīvē un kuras klients būtu sociāli aizsargāts”. [54] Reformas gaitā attīstītas alternatīvās aprūpes formas – dienas centri, mājas aprūpes biroji, krīzes centri, servisa dzīvokļi u.c. Šajās iestādēs galvenokārt strādā profesionāli sociālie darbinieki, kuru nepieciešamība un statuss Latvijas

labklājības sistēmā atzīts tikai pēc Latvijas valstiskās neatkarības atgūšanas. 1997.gadā iedibināta jauna bērnu sociālās aprūpes forma – audžuģimeņu institūts. Nozīmīgs dokuments invalīdu integrācijai sabiedrībā ir 1998.gadā valdības apstiprinātā koncepcija “Vienādas iespējas visiem”, kuras īstenošana dzīvē kavējas galvenokārt finansiālo resursu trūkuma dēļ.

Var apgalvot, ka izveidota funkcionēt spējīga sistēma, kuras radīšanā pēdējais nozīmīgākais veikums ir Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma pieņemšana 2002.gada 31.oktobrī [55]. Īpaši atzīmējams tas, ka likums ieviesis pabalstu garantētā minimālā ienākuma līmeņa nodrošināšanai, kas atbilst šajā rakstā pieminētajai prasībai pasaules valstīm panākt iespējami lielāku iedzīvotāju aptvērumu ar sociālās drošības pakalpojumiem.

Atzinīgi vērtējot sociālās palīdzības sistēmas pilnveidošanos, nav iespējams izbēgt no reālās situācijas izvērtējuma Latvijas sabiedrībā: nabadzības un sociālās atstumtības esība valstī nav noliedzama. “Sociālās atstumtības koncepcija ir jauns jēdziens Latvijas sociālajā politikā. Vairāk tas sastopams ierēdņu, administratoru un ekspertu lietojamo vārdu krājumā, bet reti – ja vispār – lietots politikas veidotāju izteikumos.” [56] 1998.gada februārī Labklājības ministrija kopā ar Apvienoto Nāciju Attīstības programmu (angl. – *UNDP*) sadarbībā ar Pasaules Banku un Starptautisko Darba organizāciju sāka projektu, kurā tika izstrādāti un publicēti vērtīgi izpētes materiāli par nabadzību un sociālo atstumtību Latvijā. [57]

Latvijā nav noteikta oficiāla nabadzības līnija. Sākotnēji (1991.gadā) pensiju un dažu valsts sociālo pabalstu apmērs tika saistīts ar iztikas minimumu, vēlāk, izņemot atsevišķas preces un pakalpojumus no minimālā “groza”, – ar krīzes iztikas minimumu. Pēdējais oficiāli noteiktais krīzes iztikas minimums ir apstiprināts valdībā 1994.gadā – Ls 38,23 mēnesī. Praksē, nosakot trūcīgas ģimenes statusu, lieto 75% no šīs summas (Ls 28,67). Ģimeni atzīst par trūcīgu, ja ienākumi, rēķinot uz vienu ģimenes locekli pēdējos trīs mēnešos, nav pārsnieguši minēto summu. Turklāt izvirzīti arī papildu noteikumi – nepieder īpašums, kura vērtība pārsniegtu Ls 3000, nav naudas uzkrājumu, kas pārsniegtu Ls 200, nav personu, kas varētu nodrošināt ar pārtiku, u.tml.). Franciska Gasmane darbā “Kas un kur Latvijā ir nabadzīgs?” [58] kā augstāko nabadzības līniju Latvijā raksturo iztikas minimumu Ls 52,18, ko Labklājības ministrija aprēķināja 1996.gadā. Tomēr šim aprēķinātajam minimumam nav reālas ietekmes uz trūcīgo personu statusu.

Atbalstot garantētā minimālā ienākuma (GMI) koncepciju, valsts faktiski ir noteikusi pašreizējo iztikas minimumu, t.i., minimumu, ko valsts apņemas nodrošināt – 21 latu mēnesī.

Patiesu ieskatu Latvijas iedzīvotāju iztikas iespējās sniedz Centrālās statistikas pārvaldes ikgadējie mājsaimniecību budžetu pētījumi. [59] Tie parāda, ka daudz lielākās finansiālās grūtībās atrodas ģimenes ar bērniem (it īpaši nepilnas ģimenes) pretstatā sabiedrībā plaši izplatītajam uzskatam, ka trūcīgākā sabiedrības daļa ir pensionāri. Īpaši satraucoša parādība ir bērnu augšana nabadzībā. Zinātniski pētījumi rāda, ka tādiem bērniem ir lielāks risks kļūt par nabadzīgiem pieaugušajiem. Nabadzībā pavadīta bērnība, šiem bērniem kļūstot pieaugušiem, samazina ienākumus par 30% no vidējiem ienākumiem uz vienu iedzīvotāju valstī. [60] Tādējādi nabadzība tiek pārnesta uz nākamo paaudzi.

Vērtējot nabadzības situāciju Latvijā pēc starptautiskiem standartiem, jāatzīmē, ka ar katru gadu aug Džini indekss, kas raksturo ienākumu sadalījuma nevienlīdzību sabiedrībā. (Džini indekss variē no 0 līdz 1. Tas ir vienlīdzīgs 0 ar nosacījumu, ka ir absolūta vienlīdzība ienākumu sadalē, un tas ir 1, ja tā ir pilnīgi pretēja. [61]) 2001.gadā Džini indekss bija 0,34 (1996.gadā - 0,30). Tas nozīmē, ka Latvijā joprojām turpinās materiālās labklājības polarizācija.

Starptautiski pētījumi rāda, ka no Eiropas Savienības kandidātvalstīm (kuras paredzēts uzņemt ES 2004.gadā) Latvijas iedzīvotāji ir visnabadzīgākie: viszemākā pirktspēja un lielākais iedzīvotāju īpatsvars zem absolūtās nabadzības līnijas (divi dolāri dienā). [62] Patiesības labad jāatzīst, ka šo rādītāju ietekmē arī ēnu ekonomikas lielais īpatsvars, kuras dēļ nav ticamu datu par iedzīvotāju reālajiem ienākumiem. Starptautiskie eksperti vērtē, ka ēnu ekonomikas īpatsvars Latvijā ir 37% no iekšzemes kopprodukta [63], kas saskan ar Latvijas neatkarīgo ekspertu vērtējumiem [64].

Veselības aprūpe

Saskaņā ar oficiālo versiju Latvijā ir obligātās veselības apdrošināšanas sistēma. Tomēr nav to elementu, kas raksturo obligāto sociālo apdrošināšanu. Pirmkārt un galvenokārt – sociālā apdrošināšana balstās uz sistēmā iesaistīto dalībnieku obligātām iemaksām. [65] Par Latvijas veselības aprūpes sistēmu labākā gadījumā var teikt, ka tajā piemērota apdrošināšanas pieeja, kā to dara prof. D.Piters [66], runājot par valsts budžeta finansētām pārdales sistēmām. Tikai viena pazīme sakrīt ar sociālās apdrošināšanas raksturojumu: sistēma (un arī tikai daļēji) tiek finansēta no “iezīmētiem līdzekļiem” – novirzot vienu trešo daļu

iedzīvotāju ieņēmumu nodokļa veselības aprūpes finansēšanai. Šis finansējums ir nepietiekams, lai nodrošinātu pienācīgu veselības aprūpi. No visām valstīm, kuras gatavojas iestāties Eiropas Savienībā, valsts finansējums veselības aprūpei, rēķinot uz vienu iedzīvotāju, zemāks nekā Latvijā ir tikai Rumānijā un Bulgārijā. [67] Situāciju veselības aprūpē tieši atspoguļo iedzīvotāju veselības stāvoklis. Pasaules Veselības organizācija (PVO) aprēķina tādu rādītāju kā t.s. veselībai atbilstošais paredzamais mūža ilgums. Tā ir mērījumu summa, kas vienlīdzīga gadu skaitam, ko jaundzimušajam paredz nodzīvot veselam, ņemot vērā saslimstības līmeni valstī un mirstības rādītājus. Latvijai aprēķinātais veselībai atbilstošais mūža ilgums ir tikai 57,7 gadi, kas nodrošina stabilu pēdējo vietu visu 13 kandidātvalstu starpā (šis rādītājs ir augstāks pat Turcijā). Salīdzinājumam – Eiropas Savienības valstīs vidējais rādītājs ir 70,12 gadu, Centrālās un Austrumeiropas kandidātvalstīs – vidēji 62,51 gads. [68]

Sistēma nerada skaidrību arī par pacientu veicamo līdzmaksājumu ārstēšanai – pēc Pasaules Veselības organizācijas datiem, pacienti Latvijā vidēji apmaksā 39% no pakalpojuma cenas, pēc Labklājības ministrijas ziņām, pacients apmaksā no 7%–10% no pakalpojuma cenas. [69]

Jaunā valdība bijušā veselības ministra Ā.Audera personā ir apliecinājusi, ka 2003.gada 1.jūlijā Latvijā tiks ieviesta obligātā veselības apdrošināšanas sistēma. [70] Pēc šā raksta autora domām, šāda pieeja problēmas risinājumam ir apsveicama, tomēr šaubas rada tā risinājuma tempi – vērtējot pašreizējās valdības aktivitātes, nekas neliecina, ka vēlēšanās ieviest apdrošināšanas principus veselības aprūpē būtu patiesa.

Labklājības sistēmas pārvalde

Sociālās drošības pārvaldi īsteno galvenokārt trīs formas:

1. Stingri valsts vadīta, centralizēta sistēma.
2. Trīspusējā pārvalde.

Atbilstoši šai pārvaldes formai sociālās apdrošināšanas sistēmu vada trīspusējā padome, kuru veido t.s. sociālo partneru pārstāvji:

- darba devēju pārstāvji;
- darba ņēmēju pārstāvji;
- valdības pārstāvji.

Katru ieinteresēto pusi reprezentē vienāds pārstāvju skaits. Trīspusējo padomes kompetence un pilnvaras ir ļoti atšķirīgas. Dažos gadījumos padomes lēmumi ir rekomendējoši, citos – obligāti. Arī jautājumu loks, par kuriem ir tiesīga lemt padome, ir atšķirīgs.

Piemēram, Kiprā padome lemj par visiem svarīgākajiem sociālās apdrošināšanas jautājumiem. Padomes lēmumi ir obligāti, tomēr vienā jautājumā – par līdzekļu ieguldīšanu – lēmumu apstiprina finanšu ministrs.

3. Pašpārvalde.

Šajā sistēmā par vienu no galvenajiem sociālās apdrošināšanas principiem uzskata pašpārvaldi – to personu, uz kurām attiecas sociālā apdrošināšana, piedalīšanos pārvaldē. Valstis, kurās darbojas šī pārvaldes forma, uzskata to par visdemokrātiskāko formu, kas nodrošina visciešāko saikni starp pārvaldes institūcijām, apdrošinātajām personām un pakalpojumu saņēmējiem.

Piemēram, Vācijā, kur pašpārvalde tika iedibināta jau Bismarka reformu gaitā (t.i., 19.gs. otrajā pusē) [71], sociālās apdrošināšanas pārvaldes jomā augstākā vara pieder pārstāvju sapulcei, kas ir vēlēta un sastāv no vienāda darba ņēmēju un darba devēju delegātu skaita.

Pārstāvju sapulce lemj par plašu sociālās apdrošināšanas jomas jautājumu loku: atbilstoši likumam nosaka sociālās apdrošināšanas iestāžu tiesisko un organizatorisko uzbūvi; slimības un darba negadījumu apdrošināšanā nosaka iemaksu likmi utt. Pārstāvju sapulce ievēl valdi, kas ir izpildes institūcija un organizē pārstāvju sapulces pieņemto lēmumu izpildi.

Latvijas Republikas likums “Par sociālo drošību” [72] arī paredz pašpārvaldes principa piemērošanu sociālās drošības sistēmā, tomēr šis likuma pants netiek pildīts.

Latvijas labklājības sistēmas pārvaldi var raksturot kā stingri centralizētu. Tās politisko vadību realizē ministrs, un sakarus ar Saeimu nodrošina parlamentārais sekretārs. Ministrijas izpildvaru pārstāv valsts sekretārs un viņa vietnieki. Nozaru vadību (sociālā apdrošināšana, sociālā palīdzība utt.) realizē departamentu direktori. Labklājības ministrija un tās departamenti galvenokārt ir atbildīgi par attiecīgās nozares sociālās politikas attīstību un likumdošanas aktu projektu izstrādi.

Līdz šim Labklājības ministrijas darbības joma bija ļoti plaša (ietverot vides veselību, kontroli pār farmācijas nozari u.tml.). Pēc jaunās valdības īstenotās Veselības ministrijas izveides funkcijas daļa abas ministrijas.

Sociālās apdrošināšanas jomā galvenā administrācija ir Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra, kas sniedz klientiem visus sociālās apdrošināšanas pakalpojumus, kā arī izmaksā valsts sociālā nodrošinājuma pabalstus.

Par sociālās apdrošināšanas iemaksu iekasēšanu atbildīgs ir Valsts ieņēmumu dienests.

Sociālās palīdzības fonds veic sociālās palīdzības sniedzēju administratīvās un finansiālās vadības funkcijas, kā arī uzkrāj informāciju par sniegtajiem sociālās palīdzības pakalpojumiem. Tomēr galvenie sociālās palīdzības sniedzēji ir pašvaldības.

Nodarbinātības politiku dzīvē realizē Nodarbinātības valsts dienests. Tā teritoriālās iestādes reģistrē bezdarbniekus un organizē darbu ar tiem, galvenokārt uzsverot aktīvo nodarbinātības pasākumu attīstīšanu (bezdarbnieku mācības un pārkvalifikācija, sabiedrisko darbu organizēšana, darba meklētāju klubu u.c. aktivitāšu vadība).

Valsts darba inspekcijas galvenais uzdevums ir kontrolēt darba apstākļu atbilstību darba aizsardzības noteikumu prasībām, regulāri pārbaudot ierīces un apstākļus darba vietās. Inspekcijai ir arī tiesības pārbaudīt tehnisko dokumentāciju.

Valsts obligātās veselības apdrošināšanas aģentūra sadala valsts finansējumu reģionālajām slimokasēm, kā arī uzrauga to darbību.

Valsts farmācijas inspekcija uzrauga un kontrolē medicīnas preču tirgu, nodrošinot, ka pārdošanā nonāk augstas kvalitātes droši un efektīvi ārstniecības līdzekļi.

Latvijā ir izveidota arī institūcija, kas atbilst trīspusējās pārvaldes principiem. Trīspusējā nacionālā sociālā dialoga institūcija Latvijā ir Nacionālā trīspusējās sadarbības padome, kurā darbojas trīs atsevišķas padomes: sociālās apdrošināšanas padome, trīspusējā profesionālās izglītības un nodarbinātības padome, trīspusējā darba lietu sadarbības padome. Padomes aktīvi izsaka viedokli par darba algu, sociālajiem pakalpojumiem u.c. Tomēr padomju lēmumiem ir tikai rekomendējošs raksturs, kas neliedz valdībai realizēt risinājumu, ko tā pati atzinusi par labu.

Pēdējos gados Latvijā ir audzis nevalstisko organizāciju skaits, kuras ietekmē sociālās jomas attīstību. Lai gan ziņojumā par tautas attīstību 2000./2001.gadā [73] šo organizāciju loma ir novērtēta kā nenozīmīga, nevar noliegt, ka tās arvien aktīvāk iesaistās jautājumu risināšanā, kas satrauc plašus sabiedrības slāņus. Sociālajā jomā īpaši atzīmējamas ir Pensionāru federācijas un invalīdu sabiedrisko organizāciju aktivitātes, lai aizsargātu pensionāru agrāk iegūtās tiesības un invalīdu tiesības uz pilnvērtīgu dzīvi sabiedrībā.

Latvijas labklājības sistēma un ES

Risinot sarunas ar Eiropas Savienības dalībvalstīm, kandidātvalstīm ir jānodrošina nacionālās likumdošanas atbilstība Eiropas Savienības tiesību aktu kopumam (*acquis communautaire*).

Galvenos Eiropas Savienības tiesību aktus iedala direktīvās un regulās. Direktīvas ir obligātas visām dalībvalstīm, katras valsts nacionālajai likumdošanai jāatbilst direktīvu prasībām. Labklājības ministrijas darbības jomā ir aptuveni 130 direktīvu. Tās prasa ievērot sieviešu un vīriešu līdztiesību, nodrošināt citu dalībvalstu pilsoņiem tādas pašas tiesības, kādas ir attiecīgās valsts pilsoņiem utt. Direktīvas nosaka konkrētu tiesību normu nepieciešamību darba likumdošanā par darba drošību, higiēnas prasību un sanitāro normu ievērošanu.

Sociālās drošības jomā galvenokārt jānodrošina regulu ievērošana. Regulas nesatur tiesību normas, kas obligāti jāietver valsts nacionālajā likumdošanā. Tajās ir ņemts vērā, ka katras valsts sociālās drošības likumdošana ir attīstījusies ilgā periodā, atbilstoši nacionālām tradīcijām un konkrētiem vēsturiskiem apstākļiem. Sākotnēji Eiropas Savienības institūcijās runāja par dažādu valstu sociālās drošības likumdošanas harmonizāciju vai pat unifikāciju, taču šie priekšlikumi pieder pagātnei. Pašlaik ir runa tikai par dažādu sociālās drošības shēmu koordināciju. Koordinācijas mērķis ir padarīt savienojamas ļoti atšķirīgas sociālās drošības shēmas. Tas nepieciešams, lai nodrošinātu vienu no galvenajām brīvībām, ko garantē Eiropas Savienība – personu brīvas pārvietošanās tiesības, kas nozīmē arī brīvu darba izvēli Eiropas Savienībā. ES regulas nodrošina, lai vienā ES dalībvalstī iegūtās tiesības saglabātos un būtu realizējamas jebkurā citā dalībvalstī.

Sociālās drošības jomā svarīgākā ir 1971.gadā pieņemtā regula Nr.1408/71 "Par sociālās drošības shēmu attiecināšanu uz strādājošajiem, pašnodarbinātajiem un viņu ģimenes locekļiem, kas pārvietojas Kopienas teritorijā". [74] Regula paredz dalībvalstu sociālās drošības shēmu koordināciju. Tas nozīmē, ka regulas mērķis ir aizsargāt to strādājošo tiesības, kas pārvietojas pa ES, neliedzot dalībvalstīm izlemt par sociālajām garantijām, kas tiek iekļautas dalībvalsts likumdošanā, proti, kādi pabalsti un pensijas pēc kādiem nosacījumiem tiek piešķirtas.

Sociālās drošības shēmu koordinācija balstās uz četriem pamatprincipiem:

- vienādas attieksmes princips – citas valsts pilsonim ir tādas pašas tiesības un pienākumi kā tās valsts pilsonim, kurā viņš ir ieradies;
- uz citas valsts pilsoni tiek attiecināta tikai tās valsts likumdošana, kurā viņš ir nodarbināts;

- iegūto tiesību saglabāšanas princips – visi sociālās apdrošināšanas periodi un tiem pielīdzinātie periodi (darba stāžs, uzturēšanās laiks) - neatkarīgi no valsts, kurā tie ir uzkrāti, tiek summēti;
- visi pabalsti un pensijas var tikt eksportētas uz jebkuru valsti.

Aplūkosim tuvāk divu pamatprincipu darbību:

- 1) apdrošināšanas un tiem pielīdzināto (piemēram, darba stāža) periodu summēšana;
- 2) vienā valstī piešķirtas pensijas vai pabalsta izmaksa tiek veikta visās dalībvalstīs.

Pirmais princips nozīmē, ka, cilvēkam mainot dzīves un darba vietas ES valstīs, summējas katrā valstī iegūtie apdrošināšanas periodi. Ja kādā no valstīm sociālās drošības sistēmā nedarbojas sociālās apdrošināšanas principi, apdrošināšanas stāžam pievieno periodu, kas attiecīgajā valstī rada tiesības uz sociālo pakalpojumu saņemšanu. Kā iepriekš minēts, dažās valstīs tas var būt darba stāžs, citās – vienkārši uzturēšanās laiks attiecīgajā valstī. Ja cilvēks, kurš dzīvojis un strādājis dažādās ES valstīs, pensijas vecumu sasniedz, piemēram, Francijā, tā viņam tiks piešķirta saskaņā ar Francijas pensiju likumu, ieskaitot apdrošināšanas stāžā visus agrāk iegūtos periodus neatkarīgi no tā, vai to laikā ir izdarītas apdrošināšanas iemaksas.

Pensijas piešķiršana var tikt veikta saskaņā ar diviem principiem.

– *Teritorialitātes princips.*

Saskaņā ar šo principu pensiju piešķir pēc tās valsts likuma, kurā pensiju pieprasa. Tas nozīmē, ka apdrošināšanas (vai pielīdzināto) stāžu nosaka, summējot periodus, kas uzkrāti visās valstīs, kurās pensijas pieprasītājs dzīvojis, un pensiju aprēķina pēc formulas, kāda ir spēkā pensijas pieprasīšanas valstī.

– *Proporcionalitātes (jeb pro-rata) princips.*

Pēc šī principa summē arī periodus, bet tikai, lai noteiktu tiesības uz pensiju tās pieprasīšanas valstī. Piemēram, Latvijā minimālais apdrošināšanas stāžs vecuma pensijas piešķiršanai ir desmit gadu. Ja pensiju pieprasīs cilvēks, kurš citā ES valstī nostrādājis deviņus gadus, Latvijā – vienu, viņam ir tiesības uz vecuma pensiju. Proporcionalitāte izpaužas tā, ka katra valsts piešķir pensiju par tajā uzkrāto periodu un izmaksā pensionāram. Iepriekš minētajā piemērā Latvijai pensija būs jāaprēķina tikai no vienā gadā izdarītajām sociālās apdrošināšanas iemaksām. Par deviņiem gadiem pensiju aprēķinās un izmaksās valsts,

kurā šis periods uzkrāts. Latvijai, kļūstot par ES dalībvalsti, būs jāpieturas pie šī principa.

Proporcionalitātes principu Latvija piemēro, arī slēdzot divpusējos līgumus ar citām valstīm sociālās drošības jomā.

Otrs princips realizējas tādējādi, ka cilvēkam, kurš jau īstenojis tiesības uz konkrētu sociālo pakalpojumu (piemēram, pensija jau piešķirta), pārceļoties uz dzīvi citā valstī, nodrošina šī konkrētā sociālā pakalpojuma (pensijas) saņemšanu (pensijas eksportu).

Otra regula, kurai ir liela nozīme labklājības sistēmas darbā, ir 1972.gadā pieņemtā regula Nr. 574/72. [75] Tā nosaka administratīvo procesa regulas Nr.1408/71 piemērošanai: kārtību, kā piešķiramas un aprēķināmas pensijas un pabalsti, kā veicami valstu norēķini u.tml.

2000.gadā Latvijas likumdošanas akti, kas reglamentē labklājības jomas darbību, daļēji tika harmonizēti ar Eiropas Savienības tiesību aktu kopumu (*acquis communautaire*). Vairākās nozarēs Latvijas likumdošana jau atbilda ES prasībām, piemēram, Latvijā ir aizliegta jebkura veida diskriminācija. Lai nodrošinātu atbilstību atsevišķām *acquis* prasībām, tika veiktas izmaiņas dažos sociālās drošības likumos. Piemēram, nelielas izmaiņas tika izdarītas likumā "Par sociālo apdrošināšanu", likumā "Par valsts pensijām" atjaunoja normu, kas paredz pensiju eksportu. Lai nodrošinātu atbilstību prasībai par kapitāla brīvas pārvietošanas iespējām, no likuma "Par privātajiem pensiju fondiem" svītroja normu, kas aizliedza vairāk nekā 15% no fondu aktīviem investēt ārpus Latvijas.

Vairāk darba prasīja Latvijas likumdošanas saskaņošana ar Eiropas Savienības prasībām nodarbinātības un darba aizsardzības jomā. Visi šajā jomā kopš 1997.gada izstrādātie tiesību akti atbilst Eiropas Savienības tiesību aktu kopumam. Latvijas iestāšanās sarunas ar ES sadaļā "Sociālā politika un nodarbinātība" ir slēgtas.

Literatūras saraksts:

1. Latvijas Pagastu Satversmes pagaidu likums / Pieņemts Latvijas Tautas padomes sēdē 4.12.1918. // Latvijas Pagaidu valdības likumu un rīkojumu krājums. – 15.07.1919. Nr.1.
2. Latvijas apgādības orgāni, viņu uzbūve un darbības robežas / likums apstiprināts Tautas padomes sēdē 4.12.1918. // Latvijas Pagaidu valdības likumu un rīkojumu krājums. – 15.07.1919. Nr. 1.
3. Vīksna A. Slimokases Latvijā. – Rīga, 1994.
4. Dns J. Sociālā likumdošana. – Rīga: Dzirciemnieku izdevums Nr. 46.

5. Mucenieks P. Sociālās likumdošanas programma. – Rīga, 1935.
6. Aizsilnieks A. Latvijas saimniecības vēsture (1914 – 1945). – Zviedrija: Daugava, 1968.
7. Zonne O. Strādnieku un kalpotāju valsts sociālā apdrošināšana. – Rīga, 1973.
8. Esping-Andersen G. The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton. – New York: Princeton University Press, 1991.
9. Titmuss R. Social Policy: An Introduction. – London: Allen&Unwin, 1972.
10. Palme J. Pension Rights in Welfare Capitalism. – Stockholm, 1990.
11. Averting the Old Age Crisis, World Bank. – New York: Oxford University Press, 1994.
12. Wiman, R. From the Welfare State to a Welfare Society, in Social Policy in a Changing Europe. – Vienna, 1992.
13. Besharov D., Ehrle J. and Gardiner K. Social Welfare's Twin Dilemmas: Universalism vs. Targeting and Support vs. Dependency. Paper presented at the Second ISSA Research Conference on Social Security. Jerusalem, Israel, 1998, January.
Targeting Social Benefits, International Perspectives&Trends, Edited by Neil Gilbert, International Social Security Series, Volume 1, Transaction Publishers, 2000.
14. Par valsts sociālo apdrošināšanu: LR likums, pieņemts 01.10.1997. // Latvijas Vēstnesis. – 1997. – 21.okt.
15. Par valsts pensijām: LR likums, pieņemts 02.11.1995. // Latvijas Vēstnesis. – 1995. – 23.nov.
16. Par maternitātes un slimības pabalstiem: LR likums, pieņemts 06.11.1995. // Latvijas Vēstnesis. – 1995. – 23.nov.
17. Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam: LR likums, pieņemts 25.11.1999. // Latvijas Vēstnesis. – 1999. – 15.dec.
18. Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā: LR likums, pieņemts 02.11.1995. // Latvijas Vēstnesis. – 1995.– 17.nov.
19. Holzmann R. Pension Reform Concept for Latvia, 1993, nublicēts materiāls.
20. Požarnovs A. Latvijas sociālās drošības sistēmas reforma // Labklājības sistēmas reforma Latvijā – šodien un nākotnē. – Rīga, 2002.
21. Social Security Principles, ILO, Geneva, 1998.
22. Pension reform in Sweden. – Stockholm, 1994.
23. Von Ansparphase bis Zulagenstelle, BfA – Wegweiser, Berlin, 2002.
Anhebung der Altersgrenzen, BfA, Berlin, 2002.

24. Finland. Government Bill Proposes Major Reform of Pension System, Trends in Social Security, ISSA, Nr.1, 2003.
25. Garrido, P., Pioneering System Reaches Maturity, Investment&Pensions Europe, 2001, Volume 5, nr. 5.
26. Castillo, R.B., Analysis of National Private Pension Scheme: The Case of Chile, ILO, International Labour Review, Vol. 132, Nr. 3, Geneva, 1993.
Holzmann, R., Pension Reform, Financial Market Development and Economic Growth: evidence from Chile?, University of Saarland, Saarbrücken, 1995.
Mueller K., Pension privatization in Latin America, Journal of International Development, Volume 12, Issue 4, 2000.
27. Mueller, K., The Political Economy of Pension Reform in Eastern Europe, in International Social Security Review, 54(1), 2001.
28. Социальное обеспечение и социальное страхование в Польше, Ассоциация представительств пенсионных (социальных) фондов, 1999, Москва.
29. Avotiņa R. Jaunajā gadā – jauna statistika. - VSSA, Saziņa, Nr. 1, 2003.
30. Barr N. Reforming Pensions: Myths, Truths, and Policy Choices, International Social Security Review, Vol.55, nr.2 , 2002.
31. Vihareva I., Sociālās apdrošināšanas budžets 2002.gadam. - VSAA, Saziņa, nr. 1(53), 2002.
32. Study on the Social Protection Systems in the 13 Applicant Countries, Synthesis Report, GVG, Koeln, 2002.
33. Mueller Katharina, Old-age Security in the Baltics: Legacy, Early Reforms and Recent Trends, Frankfurt Institute for Transformation studies, Nr. 7/01, 2001.
34. Freibergs Ģ., Pensiju otrā līmeņa ietekme uz tautas saimniecību. - Rīga, 2003. (nepublicēts materiāls).
35. Study on the Social Protection Systems in the 13 Applicant Countries, Synthesis Report, GVG, Koeln, 2002.
36. Hungary. Role of Private Pensions Reduced, Trends in Social Security, ISSA, nr.1, 2002.
37. Latvija – pārskats par tautas attīstību 2000/2001, UNDP. - Rīga, 2001.
38. Cichon, M., Notional Defined-Contribution Schemes: Old Wine in New Bottles? In: International Social Security Review, 52(4), 87 – 105, 1999.

39. Соловьев А., Пенсионные реформы: экономические и моральные аспекты, Социальный Вестник, Nr.1, 2001, Москва.
40. Averting the Old Age Crisis, World Bank, New York, Oxford University Press, 1994.
41. Beattie, R.; McGillivray, 1995. A Risky Strategy: Reflections on the World Bank Report Averting the Old Age Crisis, ISSA, International Social Security Review, Vol.48, Nr. 3-4.
42. EU REPORT social, Bruxelles, nr.4/5. 1996.
43. Orszag P.R., Stiglitz J.E., Rethinking Pension Reform: Ten Myths About Social Security Systems, WB, Washington, 1999.
44. Social Security Financing, ILO, Geneva, 1998.
45. Handbook and Dictionary on Social Protection for Latvia, EC Phare Consensus Programme, ZZ-9505-01-10, PLS Counsult, 1998).
46. Study on the Social Protection Systems in the 13 Applicant Countries, Synthesis Report, GVG, Koeln, 2002.
47. Schulz, James H., "Economic support in old age: The role of social insurance in developing countries", ISSA, Studies and Research Nr. 34, Geneva, 1993.
48. Moody's Analysis – Latvia, 2002.
49. un 50. Pieters, D., Introduction Into the Basic Principles of Social Security, Kulwert Law and Taxation Publishers, 1993.
51. Handbook and Dictionary on Social Protection for Latvia, EC Phare Consensus Programme, ZZ-9505-01-10, PLS Counsult, 1998).
52. Valsts sociālo pabalstu likums, 20.12.2002. // Latvijas Republikas Saeimas un Ministru Kabineta Ziņotājs, 2002, Nr. 23.
53. Drummond, C., General Report Conference on the ISSA Initiative, ISSA Initiative Findings & Options, nr. 6, 2002.
54. Sociālais ziņojums 2001, LR Labklājības ministrija, Rīga, 2001.
55. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums, 31.10.2002. // Latvijas Vēstnesis, 2002, Nr.168.
56. Bite I., Zagorskis V., Country Report – Latvia. In: Study on the Social Protection Systems in the 13 Applicant Countries, GVG, Koeln, 2002.
57. Gassmann Franciska, de Neubourg Chris, Coping With Little Means in Latvia, Ministry of Welfare of the Republic of Latvia and UNDP, Riga, 2000.
- Trapeniece I., Rungule R., Pranka M., Lāce T., Dudwick N., Listening to the Poor – Social Assessment of Poverty in Latvia, Ministry of Welfare of the Republic of Latvia and UNDP, Riga, 2000.

- Keune Marteen, Poverty and the Labour Market in Latvia, Ministry of Welfare of the Republic of Latvia and UNDP, Riga, 2000.
58. Gassmann F., Who and Where are Poor in Latvia, Ministry of Welfare of the Republic of Latvia and UNDP, Riga, 2000.
 59. Ziņojums par mājsaimniecību budžetu pētījumu rezultātiem 2000.gadā, Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde, Rīga 2001.
 60. Sejersdal C.,K., Poverty Politics and Children, ISSA, Reports presented at the 27th General Assembly of the ISSA, 2001.
 61. Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību, Rīga, 2001.
 62. un 63., Study on the Social Protection Systems in the 13 Applicant Countries, Synthesis Report, GVG, Koeln, 2002.
 64. Rozenbergs Guntis, Kapitāls, Nr. 3(51) , 2002.
 65. Social Security Principles, ILO, Geneva, 1998.
 66. Pieters, D., Introduction into the basic Principles of Social Security, Kulwert Law and Taxation Publishers, 1993.
 67. World Health Report 2000.
 68. Study on the Social Protection Systems in the 13 Applicant Countries, Synthesis Report, GVG, Koeln, 2002.
 69. Health Care Systems in Transition – Latvia, European Observatory on Health Care Systems, 2001.
 70. Auders Ā. Tagad mediķi ir pret reformām // Dienas Bizness. - 2003.gada 29.janvāris.
 71. Soziale Sicherung, Kontrovers, Bundeszentrale fuer politische Bildung, Bonn, 1988.
 72. Likums “Par sociālo drošību”, 07.09.1995. // Latvijas Vēstnesis. – 21.09. 1995. – Nr.144.
 73. Latvija– pārskats par tautas attīstību 2000/2001, UNDP. - Rīga, 2001.
 74. un 75. Svarīgākie Eiropas Savienības dokumenti sociālajā aizsardzībā, I un II grāmata, Phare Consensus, Rīga, 1998.

Sociālās labklājības informācija un tās nozīme sabiedrības attīstības veicināšanā

Raksts tapis, pamatojoties uz autoru pētījumu "Latvijas sociālās labklājības informācijas vortāla modelis", kas izstrādāts Dr. paed. prof. Lidijas Šīļņevas vadībā. Pētījuma mērķis ir pētīt un analizēt Latvijas sociālās labklājības informāciju un izveidot sociālās labklājības informācijas interneta vortāla modeli. Sociālās politikas veiksmīga realizācija daudzējādā ziņā atkarīga no sabiedrības izpratnes, informētības un atbalsta. Tāpēc ir ļoti svarīgi, kā tiek veidota atgriezeniskā saite ar sabiedrību, valsts un nevalstisko organizāciju sektoru, interešu un profesionālajām grupām Latvijā. Salīdzinājumam apskatīti arī līdzīga satura ārzemju interneta vortāli, likumdošana, kas regulē informācijas atklātību un drošību, kā arī Latvijā pieejamie sociālās labklājības informācijas veidi un resursi.

*Maira Dudareva,
Mārita Jakuša,
Maija Kalnkaziņa*

Atslēgas vārdi: informācija, sociālā labklājība, sociāla valsts, sociālās labklājības informācija, sociālās labklājības informācijas specifika, elektroniskā informācija, komunikācija, elektroniskā pārvalde, interneta mājaslapa, vortāls

Sociālās labklājības informācijas būtība un izplatības veidi

Lai runātu par "sociālās labklājības informāciju", noskaidrosim, ko saprotam ar terminiem "informācija" un "sociālā labklājība". Izpratne par šo terminu jēgu konkretizēs mūsu pētījuma konceptuālās robežas, virzienu un mērķi.

Saistībā ar šiem terminiem runājam par **sociālu valsti**. Par sociālas valsts pirmsākumiem varam runāt 19.gadsimta otrajā pusē, kad dažas Eiropas un Ziemeļamerikas valstis ieviesa sociālās aizsardzības veidus. Tiek piedāvāti dažādi skaidrojumi, kā veidojusies sociāla valsts, ieskaitot tādus kā kara ietekme, industrializācija, pieaugošā humanitārā palīdzība, kā arī nepieciešamība apslāpēt strādnieku šķiras nemierus. Pašlaik par sociālu valsti varētu runāt, ja valsts vara tiek izmantota, lai regulētu tirgus spēku

ietekmi, garantējot visiem iedzīvotājiem minimālo ienākumu, sociālās neaizsargātības samazināšanos, kā arī virkni sociālo pakalpojumu neatkarīgi no iedzīvotāja statusa un šķiras.

Valsts sociālās politikas pamatā ir jautājumi, kuri skar faktorus, kas uzlabo cilvēku labklājību, un faktori, kas apdraud to. Labklājība ir grūti definējams jēdziens. Nav vienādas jēdziena izpratnes, tāpat kā nav vienota veida, kā to analizēt. Tas ietver sabiedrības un indivīda labklājību, taču labklājības ekonomiskā, politiskā un morāli ētiskā definīcija atšķiras. Ekonomisti droši vien nosauktu bagātību kā vienu no labklājības rādītājiem. Politikas zinātniekam liktos svarīgs sociālais kapitāls un demokrātiskā līdzdalība. Morāles un ētikas analītiķi varētu uzdot jautājumus par resursu sadali, par iespējām uz dzīves izredzēm kā sabiedrības labklājības nesējiem. Lai gan sociālā labklājība tiek apskatīta visos šajos aspektos pozitīvā nozīmē – kā sociālais labums, dažreiz to mēdz uztvert kā nevēlamu atkarību no sabiedrības resursiem. Piemēram, lielais sociālās palīdzības/garantiju pieprasītāju skaits tiek uzskatīts par problēmu, kas izriet no sociālās nodrošināšanas atkarības, jo sevišķi ASV.

Tāpat ir svarīgi apzināties, ka katrs esam sociālās sabiedrības sastāvdaļa. Sociālā sabiedrība ne vienmēr ir līdztiesīga, tāpēc valsts sociālajā politikā arvien jāattīsta progresīvas metodes pilsoņu sociālajai nodrošināšanai, un tas nevar notikt bez informācijas apmaiņas un mijiedarbības.

Turpmāk noskaidrosim, kas ir informācija, kāda nozīme tai ir sabiedrības un indivīda dzīvē. Apskatīsim jēdziena “informācija” skaidrojumus un ar informāciju saistīto likumdošanu, vēršot uzmanību tieši uz elektroniskās informācijas nozīmi un informācijas tehnoloģiju attīstību.

Informācijas jēdziens un veidi

Cilvēces vēsturē ekonomiskajā, tehnoloģiskajā, sabiedriskajā, kultūras, politiskajā un garīgajā attīstībā nozīmīga loma ir bijusi informācijai, kas attiecīgajā brīdī ir bijusi pieejama un ko izmantojušas gan vadošās personas, gan tauta. Kā precīzai, tā arī tīši vai netīši sagrozītai informācijai var būt varens spēks, veidojot tautu un cilvēces likteni.

Informācijas jēdzienam ir daudz un dažādas definīcijas, izskaidrojumi. Galvenokārt ar terminu “informācija” plašākā nozīmē tiek apzīmēti fakti, dati, ziņas, ko saņemam no apkārtējās pasaules. Jebkurā latviešu – angļu vārdnīcā vārdam “information” var atrast dažādas nozīmes, piemēram, ziņas, dati, sūdzība u.c.

Konversācijas vārdnīca jēdzienu “informācija” skaidro kā paziņošanu, pasniegšanu, apklausīnāšanos pēc jaunām ziņām. [2, 459]

Informācijas jēdziena saturs atšķiras gan atkarībā no informācijas satūra, gan no laikmeta, kurā dzīvojam. [3, 40–41]

U.Ķīņa redakcijā 2002.gada izdotajā grāmatā “Informācijas un komunikāciju tiesības” termins “informācija” apskatīts saistībā ar šodienas izpratni, likumu un tehnoloģijas iespējām un sniegts izskaidrojums jēdzieniem “elektroniskā informācija”, “informācijas sabiedrība”. Tālāk no šīs grāmatas 1.sējuma “Informācijas un komunikāciju tiesību pamati”:

Informācijas atklātības likums [6, Nr.334] 1.pantā definē “informāciju” kā “ziņu vai ziņu kopumu jebkurā tehniski iespējamā fiksēšanas, uzglabāšanas vai nodošanas veidā”. Šī definīcija pilda savu uzdevumu konkrētajā Informācijas atklātības likumā, bet tā nevar būt universāla. Informāciju uztveram ar dzirdes, redzes, ožas, taustes un citu maņu orgānu palīdzību gan no dzīvām, gan nedzīvām būtnēm: cilvēkiem, daudzveidīgiem masu medijiem, elektroniskiem informācijas avotiem un dažādiem citiem objektiem apkārtējā vidē, kuri attēlo kaut kādus datus. Lai gan jēdzienu “informācija” daudzkārt izskaidro arī kā zināšanas, tomēr informācija nav tas pats, kas zināšanas. Lai cilvēks iegūtu zināšanas, viņam informācija ir jāpārdomā un tās rezultātā jābūt spējīgam efektīvāk darboties.

Tātad informācija ir tikai pamatakmens, kas spēj rosināt domas un darbus, tā iespaido lēmumus, palīdz atrisināt problēmas, kā arī maina cilvēku attieksmes, nostāju un pat dzīvesveidu. Informācijas fenomens pārsniedz jebkuras fiziskās un garīgās pasaules robežas, un tās jēdzienam ir fundamentāla nozīme daudzu vadības, izziņas, mācību, radošo un citu procesu pētīšanā.

No informācijas konkrētā satura abstrahēta informācijas jēdziena izstrādāšana atklāja jaunu pasaules materiālās vienības aspektu, deva iespēju no viena viedokļa aplūkot daudzus kvalitatīvi dažādus informācijas pārraides, glabāšanas, pārveidošanas procesus. Mūsu dzīve vairs nav iedomājama bez **elektroniskās informācijas**. Elektroniskā informācija ir tā, kas liek informācijas komunikāciju tiesību speciālistiem attīstīt jaunās tiesību nozares teorētisko bāzi, kā arī pārskatīt tradicionālos uzskatus par informācijas definīciju. Tā vienmēr būs atkarīga no informācijas satura, kā arī no tā, vai informācija satur vērtību, vai tā ir prece, vai tā satur ekonomiski, politiski, militāri svarīgas ziņas utt. Informācijas definīcijai jābūt ikvienas informācijas politikas stūrakmenim. [7, 21.10.2000.]

Pēdējā laikā ir radies jauns jēdziens “**informācijas sabiedrība**”. Šis jēdziens pasaulē nav precīzi definēts, tāpēc tā pētīšanai pūles veltī daudzi speciālisti. Pētījumi noveduši pie secinājumiem, ka informācijas sabiedrības nepieciešamību nosaka informācijas kvantitatīvais pieaugums.

Līdz ar to tika atrasts pieņēmums, ka jēdziens “informācijas sabiedrība” ir sinonīms jēdzienam “informācija”. Analizējot informācijas sabiedrības procesus, pieņemtie lēmumu un rīcības plāni pamatoti uz to, ka sabiedrībā **informācijas pakalpojumiem jābūt labklājības nesējiem**. Informācijas sabiedrības bāze ir informācija kā cilvēces zināšanu izpausme.

Iepriekš minētais pierāda, ka informācijas sabiedrība nav viena darbība vai saistība, bet tā ir radusies komunikāciju līdzekļu attīstības galarezultātā, ko stipri ietekmēja internets un WWW (pasaules datu pārraides tīkls). Galvenais informācijas sabiedrības uzdevums ir ar kvalitatīviem informācijas pakalpojumiem celt sabiedrības labklājību. [3, 116]

Noskaidrosim, kādi ir **informācijas veidi**. Jau pieminētajā U.Ķiņa redakcijā izdotajā grāmatā “Informācijas un komunikāciju tiesības” sniegts priekšstats par informācijas veidiem, komunikāciju un komunikācijas veidiem. Informācija nevar pastāvēt pati par sevi bez informācijas nesēja, kas padara informāciju par noteiktu substanci un pieejamu sabiedrībai. Informācijas iedalījumu nosaka tā, atkarība no informācijas nesēja.

1.tabula

Informācijas veidi

<i>Informācijas veids</i>	<i>Raksturojums</i>
Mutiskā informācija	Skaņas un balss veido mums pazīstamo mutisko (mutvārdu) informāciju (cilvēka valoda)
Rakstiskā informācija	Saistīta ar noteiktu materiālu substanci – papīru
Vizuālā informācija	Kino, video, reklāmas plakāti u.c.
Elektroniskā informācija	Pēc būtības nav tikai jauns informācijas veids, tā paver jaunu skatījumu uz senākajiem informācijas veidiem, jo ietver sevī gan mutisko, gan rakstisko, gan vizuālo informāciju

Tātad elektroniskā informācija ietver visus iespējamus informācijas veidus. [3, 38–40]

Informācija tiek nodota un saņemta komunicējot. **Komunikācijas** ir latviešu valodā ieviesies svešvārds. Angļu – latviešu vārdnīcās šo vārdu parasti tulko kā “sakari paziņojumi, izplatīšana”. Tomēr neviens no šiem skaidrojumiem neatbilst šā vārda patiesajam saturam. Komunikācija – tas ir ceļš uz sabiedrību. Tas nozīmē, ka indivīds kā dzīva būtne nevar attīstīties bez saskarsmes ar citiem cilvēkiem. Šis saskarsmes veids ir

savstarpēja informācijas apmaiņa, zināšanu ieguve par neizprotamiem procesiem. Tas ir veids, kādā sabiedrība var attīstīties un pilnveidoties un kādā sabiedrībai piegādā informācijas pakalpojumus. Komunikācijas nozīmē darbību vai procesu, kura rezultātā notiek saziņa, kas ietver:

- 1) mutvārdu vai rakstveida informāciju, domu, viedokļu sniegšanu vai apmaiņu;
- 2) dokumentu, ziņu un datu izplatīšanu un apmaiņu neatkarīgi no informācijas nesēja;
- 3) tehnisko līdzekļu kompleksu, kas palīdz nodrošināt saziņu.

Ievērojot iepriekš teikto, var nodalīt šādus komunikācijas veidus:

- telekomunikācijas;
- uz internetu bāzēta informācijas tehnoloģija (internets ir jauns globāls masu medijs);
- citi elektroniskie masu mediji (radio, televīzija, kabeļtelevīzija u.c.). [3, 76]

Tehnisko līdzekļu komplekss, kas nodrošina saziņu, strauji attīstās. Saistībā ar elektroniskās informācijas izplatīšanu jāapskata likumdošana par sabiedrības pieeju informācijai un par informācijas aizsardzību.

Sociālās politikas atbilstību valsts iedzīvotāju vajadzībām garantē informācijas apmaiņa starp iedzīvotājiem un likumdošanas instancēm. Valsts sociālās politikas veidošanai jābūt caurskatāmai, sabiedrībai jābūt informētai par sociālās politikas izstrādi, sabiedrības sociālās izglītošanas akcijām un kampaņām, par sociālo projektu organizāciju un realizāciju, par pašvaldību pasākumiem iedzīvotāju sociālajā nodrošināšanā utt. Sabiedrības par atklātību "Delna" pētījumi liecina, ka dažādās organizācijās un institūcijās vērojama tendence nenodot atklātbai faktus par savu darbu.

Informācijas atklātība veicina demokrātiju un sabiedrības uzticību valsts pārvaldes institūcijām, turpretī informācijas slepenība veicina sabiedrības neuzticību valdībai, visu līmeņu valsts iestādēm un veido labvēlīgu augsni slēgtai sabiedrībai un korupcijai. [9]

Normatīvo aktu pienākums ir nodrošināt sabiedrības tiesības uz informācijas atklātību. **Informācijas atklātības likums** [40] Latvijā stājies spēkā 1998.gada 20.novembrī. Tā uzdevums ir nodrošināt sabiedrībai pieeju informācijai, kas normatīvajos aktos noteikto funkciju veikšanai ir valsts pārvaldes iestāžu un pašvaldību iestāžu rīcībā. Šis likums nosaka vienotu kārtību, kādā fiziskās un juridiskās personas valsts pārvaldes iestādēs un pašvaldību iestādēs ir tiesīgas iegūt informāciju un to izmantot

(2.pants). [3, 132] Informācijas aizsardzības kārtību nosaka tas, kādas tiesiskās sekas rada informācijas izmantošana.

Nosauksim svarīgākos informācijas aizsardzības jomā pieņemtos normatīvos aktus.

1. Fizisko personu datu aizsardzības likums Latvijā pieņemts 2000.gada 23.martā un ir viens no informācijas tehnoloģiju un komunikāciju (ITK) politikas stūrakmeņiem, jo viens no tā svarīgākajiem principiem ir personas privātās dzīves neaizskaramība. [41]
2. Valsts informācijas sistēmu likums, spēkā no 2002.gada 6.maija. [42]
3. Par informāciju sistēmu drošību, LR MK noteikumi Nr. 106, spēkā no 2000.gada 1.jūnija. [43]
4. Kārtība, kādā valsts pārvaldes iestāžu un pašvaldību iestāžu rīcībā esošā informācija nododama atklātībai, LR MK noteikumi Nr. 275, spēkā no 1999.gada 11.augusta. [44]
5. Informācijas sabiedrības nacionālās padomes nolikums, LR MK noteikumi Nr. 161, spēkā no 2000.gada 1.jūnija. [45]
6. Metodiskie norādījumi par informācijas ievietošanu internetā, LR Satiksmes ministrijas ieteikumi, spēkā no 2002.gada 22.maija. [46]
7. Par informācijas aizsardzību un konfidencialitātes nodrošināšanu sociālo pakalpojumu sniedzējās iestādēs, LR Labklājības ministrija, lēmums Nr. 206, spēkā no 1996.gada 11.jūlija. [47]
8. Rīgas iedzīvotāju uzskaites un apkopotās informācijas saglabāšanas noteikumi, LR Rīgas domes lēmums Nr. 16, spēkā no 2002.gada 19.marta. [48]

Latvijai nav savu tradīciju informācijas komunikāciju jomā, jo par strauju informācijas tehnoloģijas attīstību var runāt tikai pēdējos gados. Līdz ar to valstī nav ne tradīciju, ne arī tiesu prakses, kas varētu kalpot tiesiskā regulējuma nodrošināšanai. [3, 124]

Apkopojot nodaļā "Informācijas jēdziens un veidi" sniegto informāciju, varam secināt:

- informācija ir pamats, kas rosina domas un darbu, iespaido lēmumus, palīdz atrisināt problēmas, maina cilvēku attieksmi, nostāju un pat dzīvesveidu;
- sabiedrības labklājība var attīstīties un pilnveidoties, palielinoties saziņas iespējām, ko dod elektroniskā informācija, izmantojot progresīvu tehnisko līdzekļu kompleksu; informācijas aprites progresīva un neatņemama sastāvdaļa ir tehnoloģijas attīstība, kas nodrošina informācijas komunikāciju;
- informācijas pakalpojumiem jābūt labklājības nesējiem;

- informācijas mijiedarbība starp sabiedrību un likumdošanas un izpildvaras institūcijām garantē sociālās politikas atbilstību iedzīvotāju vajadzībām.

Tālāk apzināsim dažādus jēdziena “sociālā labklājība” definējumus, sociālās labklājības informācijas specifiku, tās pasniegšanas un izplatības veidus Latvijā un citur pasaulē.

Sociālās labklājības informācijas specifika, pasniegšanas un izplatīšanas veidi

Iepriekšējā nodaļā aplūkota informācija, tās veidi u.c. ar informāciju saistīti vispārīgi jautājumi. Šajā nodaļā vēlamies atspoguļot par sociālās labklājības informācijas specifiku, pasniegšanas un izplatīšanas veidiem Latvijā iegūto informāciju. Lai to izdarītu, vispirms jāsaprot, ko nozīmē jēdziens “sociālā labklājība”.

Kā jau minēts sākumā, labklājība ir grūti definējams jēdziens.

Ar “labklājību” plašākā nozīmē tiek apzīmēta pārticība, turība, tās priekšnosacījumi ir katras fiziskās personas rosība, labs darbs un čaklums, uzņēmuma, valsts saimnieciskā attīstība, sociāli ekonomiskā stabilitāte u.c. [4]

Sociālās labklājības līmeņa noteikšanai ir trīs galvenie kritēriji – 1) pakāpe, līdz kādai ir atrisinātas sabiedrības sociālās problēmas; 2) apjoms, kādā ir apmierinātas cilvēku sociālās vajadzības; 3) pakāpe, kādā ir nodrošinātas sociālā progresa iespējas. Šie trīs elementi tiek izmantoti ģimeņu, sociālo grupu, sabiedrības kopumā sociālās labklājības līmeņa noteikšanai. Visām ģimenēm un katrai sabiedrībai ir savas sociālās problēmas, taču atšķiras veids, kā tās tiek ar šīm problēmām galā. Ja trīs faktori – sociālo problēmu risināšana, sociālo vajadzību apmierināšana un sociālo iespēju paplašināšana – netiek realizēti, var uzskatīt, ka sabiedrībā nav izdevies sasniegt atbilstošu sociālās labklājības līmeni. [1, 193–194]

Lai sociālās labklājības līmenis būtu maksimāli augsts, valsts rada visaptverošu sistēmu, saskaņā ar kuru uzņemas savu iedzīvotāju veselības un labklājības aizsargāšanu, nodrošinot pensijas, slimnīcas pakalpojumus, pabalstus slimības un bezdarba gadījumos u.tml., tātad sociālo drošību. [5] Latvijā tās juridiskais pamats ir likums “Par sociālo drošību”, spēkā no 05.10.1995.

Tātad ikvienam indivīdam, ģimenei un sabiedrībai kopumā ir sociālās vajadzības, kas jāapmierina. Iepazīstoties ar jēdziena “sociālā labklājība” skaidrojumiem, rodas izpratne, ka sociālā labklājība ir process, kam raksturīga indivīda un valsts mijiedarbība un kas nemītīgi attīstās.

No vienas puses, šo mijiedarbību veido katrs cilvēks, liekot lietā prātu, intelektu, čaklumu u.c., tā rūpējoties par savu un citu sabiedrības locekļu labklājību. No otras puses, valsts, kas rūpējas par iedzīvotāju veselības un labklājības aizsargāšanu, ekonomisko stabilitāti, izglītības iespējām, radot iespējas apmierināt pamatvajadzības un sasniegt zināmu labklājības līmeni atkarībā no katras valsts attīstības pakāpes. Dažādas valstīs un sabiedrībās izpratne par sociālo labklājību atšķiras. Augstāks sociālās labklājības līmenis ir valstīs, kur cilvēkiem tiek nodrošinātas sociālas iespējas attīstīt un realizēt savu potenciālu, taču sabiedrībās, kurās sociālā attīstība tiek kavēta, raksturīga liela sabiedrības locekļu neapmierinātība.

Latvijai 1991.gadā kļūstot par neatkarīgu republiku un ekonomikā pārejot uz tirgus attiecībām, radās nepieciešamība pēc sociālās drošības sistēmas, kas veicinātu sabiedrības sociālās labklājības attīstību un nodrošināšanu.

01.01.2003. stājies spēkā Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums, kas nomainījis Sociālās palīdzības likumu, kurš bija spēkā no 28.11.1995. [49] Ar jauno likumu sociālā palīdzība nodalīta no sociālajiem pakalpojumiem (sociālā darba, sociālās aprūpes, sociālās rehabilitācijas). Sociālo pakalpojumu devējs un ņēmējs līdz ar to var būt jebkurš Latvijas Republikas pastāvīgais iedzīvotājs vai pilsonis un juridiska organizācija. Likuma mērķis ir noteikt sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības sniegšanas un saņemšanas principus, to personu loku, kurām ir tiesības šos pakalpojumus un palīdzību saņemt, kā arī sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumu samaksas un finansēšanas principus. Jaunais likums paredz plašu pakalpojumu sniedzēju un saņēmēju loku, līdz ar to nepieciešama šo iespēju maksimāla izplatība un pieejamība, jo pašvaldības slēdz līgumus un pērk sociālos pakalpojumus, savukārt sociālo pakalpojumu sniedzēji ieinteresēti maksimāli piedāvāt savus pakalpojumus. Privātajam sektoram attīstoties, būs lielāks piedāvājums un iespēja pirt sociālos pakalpojumus pašvaldībām, rīkojot konkursus. Būs izvēle un iespēja aprēķināt, vai finansiāli izdevīgāk organizēt sociālo pakalpojumu pašvaldības pakļautībā vai pirt to no valsts, citām pašvaldībām, individuālajiem uzņēmumiem, juridiskajām organizācijām utt.

Par Latvijas labklājības sistēmu, izvērtējot to no sociālās drošības teorijas viedokļa, pārskats sniegts Ināras Bites rakstā "Labklājības sistēma Latvijā". [15] Tajā teikts, ka sociālās apdrošināšanas principu darbība Latvijā atjaunota vienlaikus ar republikas neatkarības atgūšanu 1991.gadā un līdz 2000.gadam sociālās apdrošināšanas sistēma ir būtiski pilnveidota,

gan ieviešot jaunus apdrošināšanas veidus, gan sakārtojot tās finansēšanas kārtību. Sistēmas darbības juridiskais pamats ir 21.10.1997. Saeimā pieņemtais likums "Par sociālo apdrošināšanu". [16]

Likums paredz šādus sociālās apdrošināšanas veidus:

- valsts pensiju apdrošināšana [17],
- maternitātes, slimības un invaliditātes apdrošināšana [18],
- apdrošināšana bezdarba gadījumam [19],
- apdrošināšana sakarā ar nelaimes gadījumu darbā un arodslimību [20].

Būtiski attīstās arī pensiju sistēma Latvijā. 1995.gadā Saeima apstiprināja pensiju reformas koncepciju. Īstenojot reformu, Latvijā pakāpeniski ir radīta pensiju sistēma, kas atšķiras no klasiskajām kontinentālās Eiropas pensiju apdrošināšanas shēmām. Saskaņā ar koncepciju pensiju sistēma ir veidota trīs līmeņos:

- pirmais – valsts obligātās sociālās apdrošināšanas shēma, kas darbojas pēc pārdales principa;
- otrais – valsts obligātā fondētā pensiju shēma;
- trešais – privātie brīvprātīgie pensiju fondi.

Šāda veida pensiju sistēmas reformu atzinīgi vērtē arī ārvalstu eksperti. Latvija ir pirmā valsts, kas praksē ieviesusi šādu modeli. Lai gan tā attīstība ir bijusi straujāka nekā uzlabojumu panākšana individuālā pensiju saņēmēja situācijā, tomēr ir tendence samazināties aprēķinātā iztikas minimuma un vidējās pensijas starpībai. Šī tendence rāda, ka pensiju sistēmai piemīt potenciāls ievērojami uzlabot lielas iedzīvotāju daļas labklājību, veicinot tautas attīstību kopumā. Tomēr jāatzīst, ka iedzīvotāji nav pietiekami informēti par pensiju sistēmas reformu un tās attīstības tendencēm, tāpēc sabiedrībā nereti vērojama neapmierinātība un neizpratne par pensiju jautājumiem.

Minētie jautājumi ir ārkārtīgi svarīgi ikvienam Latvijas iedzīvotājam. Lai šī sistēma sekmīgi funkcionētu, nepieciešama ticība tai.

Ināra Bite savā rakstā uzsver, ka ticības trūkums sociālās apdrošināšanas sistēmai to apdraud daudz un dažādos veidos: "Piemēram: indivīdi, kuri netic, ka saņems apsoltos pabalstus un pensijas, vai tie, kurus sociālās apdrošināšanas shēma neaptver, diez vai politiski atbalstīs šo shēmu. Ticības trūkumu var radīt biežas izmaiņas likumdošanā, pensiju un pabalstu indeksācija, kas neatbilst reālajai inflācijai, administrācijas korumpētība. Tas viss rada ne tikai nevēlēšanos politiski atbalstīt sociālās

apdrošināšanas sistēmu, bet arī izvairīšanos no sociālās apdrošināšanas iemaksām, pabalstu un pensiju saņēmēju krāpšanas.” [15]

Tātad atkal pārliecināties, ka Latvijas iedzīvotājiem ir jābūt informētiem par sociālās apdrošināšanas sistēmas modeli Latvijā, jāparedz reformas rezultāti, lai izmantotu šīs sistēmas stabilitāti savas dzīves sociālajā nodrošināšanā.

Ināra Bite rakstā ir uzsvērusi, ka pēdējos gados Latvijā ir audzis nevalstisko organizāciju skaits, kuras ietekmē sociālās jomas, kas satrauc plašus sabiedrības slāņus. Sakarā ar globalizāciju un Latvijas mērķi iestāties Eiropas Savienībā ir jāparedz un jāaskaņo nacionālās likumdošanas atbilstība Eiropas Savienības tiesību aktu kopumam.

Palielinoties cilvēku migrācijai un izceļošanai uz dažādām valstīm, ir svarīgi pārliecināties, kā tas ietekmēs katra indivīda sociālo nodrošināšanu. Apkopota informācija par sociālās apdrošināšanas Latvijas likumdošanas atbilstību Eiropas Savienības prasībām ir svarīga sociālās labklājības informācijas apjoma sastāvdaļa.

Bet kā Latvijas Republikā, veidojoties un attīstoties sociālās labklājības sistēmai, notiek sociālās labklājības informācijas mijiedarbība ar sabiedrību, kādi līdz šim ir bijuši sociālās labklājības informācijas veidi?

Sociālās labklājības informācija ir specifiska ar to, ka tieši skar katru indivīdu. Sabiedrībā ir izveidojies nepareizs priekšstats, ka sociālā palīdzība, līdz ar to arī sociālās labklājības informācija ir nepieciešama tikai dzīves pabērniem. Ar sociālās labklājības sistēmu ir saistīts ikviens – bērni, skolēni, studenti, mājsaimnieces, bezdarbnieki, strādājošie un pensionāri. Katrai sabiedrības grupai ir specifiskas lietas, kas attiecas uz indivīdu konkrētajā dzīves posmā, piemēram, jaunās māmiņas interesēs bērnu pabalsti, skolēnus – izglītošanās iespējas, pensionārus – pensiju sistēma un sociālie pakalpojumi utt. Tas, cik mēs esam informēti par tiesībām un pienākumiem, pakalpojumiem u.c., ietekmē mūsu dzīves kvalitāti. Visbiežāk tieši informācijas trūkuma vai neobjektīvas, novecojušas informācijas dēļ nonākam sarežģītās situācijās.

Sociālais darbs ir nemitīgi pilnveidojams, padarot pakalpojumus pieejamākus un daudzveidīgākus. Svarīga nozīme šīs jomas uzlabošanā un pilnveidošanā ir vispusīgai, aktuālai, plaši pieejamai un viegli iegūstamai informācijai.

Socioloģiskie pētījumi rāda, ka aptuveni 75% Latvijas iedzīvotāju uzskata, ka viņi ir slikti vai nepietiekami informēti par sociālās labklājības jautājumiem. 69% iedzīvotāju uzskata, ka var pienākt brīdis, kad viņiem būs nepieciešama sociālā palīdzība vai sociālie pakalpojumi. Sabiedrības

attieksme pret cilvēkiem, kas saņem sociālo palīdzību, ir samērā negatīva. 74,3% aptaujāto uzskata, ka būt trūcīgam nozīmē izjust pazemojumu. [22]

Lai apzinātu situāciju sociālās labklājības informācijas izplatīšanas un pieejamības jomā, aptaujājām vairākus atbildīgus darbiniekus Labklājības ministrijā, Sociālās palīdzības fondā, Rīgas domes informācijas centrā u.c. iestādēs.

Rīgas domes informācijas centra speciāliste skaidroja, ka informācija tiek izplatīta pārsvarā bukletos, dažreiz arī ar plašsaziņas līdzekļu palīdzību. Domē darbojas informatīvais tālrunis, 2003.gadā plānots atvērt mājaslapu.

Kā uzzinājām Sociālās palīdzības fonda informācijas, apmācības un projektu daļā, fonds katru gadu izdod statistikas un analīzes apkopojumu, tam ir mājaslapa, tiek izdota avīze "Sociālā Darba Vēstis", notiek reģionālie semināri. [8]

Labklājības ministrijas speciāliste pastāstīja, ka ministrijai ir mājaslapa, notiek sadarbība ar masu medijiem. Lai veicinātu sabiedrības izpratni par procesiem sociālās drošības un veselības aizsardzības jomā, tiek organizētas sabiedrisko attiecību kampaņas. Katru gadu Labklājības ministrija izdod "Sociālo ziņojumu". [11]

Labklājības ministrijā netiek apkopotas ziņas par citu ministrijas pakļautībā esošo struktūru izdotajiem informatīvajiem materiāliem un informācijas izplatības veidiem. Nav vienotas informācijas sistēmas un pārskata, cik un kā tiek tērēti valsts līdzekļi sociālās labklājības informācijas izplatīšanai, jo tam trūkst naudas.

Labklājības ministrijas Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības departamentā noskaidrojām, ka sabiedrības informēšanā departaments sadarbojas ar Sociālās palīdzības fondu. Tā kā departamenta galvenais uzdevums ir normatīvo aktu izstrāde, tiek rīkoti reģionālie semināri par jaunumiem likumdošanā, kuros departamenta pārstāvji piedalās, lai iepazīstinātu ar aktualitātēm sociālajā likumdošanā. Izmaiņas likumdošanā tiek saskaņotas arī ar nevalstisko organizāciju pārstāvjiem.

2002.gadā Labklājības ministrija ar Pasaules Bankas atbalstu veica sabiedrības informēšanas kampaņu par sociālās labklājības jautājumiem, kurā sabiedrība dažādos veidos tika informēta par sociālo palīdzību, pakalpojumiem, tiesībām u.c. ar sociālo labklājību saistītiem jautājumiem. Pirms kampaņas tika veikts pētījums par iedzīvotāju informētību par sociālo palīdzību. Tas parādīja, ka iedzīvotāji ir slikti informēti par daudziem sociālās palīdzības jautājumiem.

Gandrīz puse aptaujāto atzina, ka trūkst informācijas par iespējām saņemt materiālu palīdzību un pakalpojumus. Viens no kampaņas

svarīgākajiem mērķiem bija uzlabot sabiedrības informētību, veicināt izpratni par sociālās palīdzības sistēmu, tās darbību, sabiedrības tiesībām un pienākumiem, uzsverot personiskās līdzdalības iespējas un nozīmi. Jāpiebilst, ka vairāk nekā 60% aptaujāto atzina, ka ērtākais informācijas iegūšanas veids viņiem ir sociālā darbinieka iztaujāšana. [11]

Apkopojot informāciju par sociālās labklājības informācijas veidiem un izplatību Latvijā, noskaidrojām, ka kopš 1999.gada Rīgas domes Labklājības departaments sācis izdot gadagrāmatas par sociālo palīdzību Rīgā.

Ceturto gadu Latvijas Republikas Labklājības ministrija sagatavo un izdod brošūrā sociālo ziņojumu. Sociālā ziņojuma struktūra: aplūkoti trīs sociālās drošības virzieni – darbs, sociālā aizsardzība un veselības aprūpe. Sniegts būtiskāko aktivitāšu un pārmaiņu vērtējums katrā nozarē.

Īpaši būtu aplūkojama Valsts sociālo pakalpojumu aģentūras (pirms 01.01.2003. – Sociālās palīdzības fonds) darbības nozīme sociālās sistēmas veidošanā un sociālās informācijas izplatīšanā.

Labklājības ministrijā tiek izstrādāti priekšlikumi sociālās palīdzības politikai, un nostādnes tiek iekļautas tiesību aktos, koncepcijās un projektos. Lai izprastu situāciju un tās tendences, tiek vākti un analizēti statistikas pārskati. Sociālās palīdzības jomā statistikas datus vāc, apkopo un analizē Valsts sociālo pakalpojumu aģentūra, kas izstrādājusi vienotu pārskatu sistēmu informācijas saņemšanai no pašvaldībām un jau 1997.gadā izveidojusi datu bāzi par sociālās palīdzības pakalpojumu saņēmējiem un sniegtajiem pakalpojumiem.

Statistikas pārskatu vākšanai ir divi mērķi:

- 1) informācija tiek iegūta, apkopota un analizēta, lai izprastu pašreizējo situāciju sociālās palīdzības sistēmā Latvijā un tās tendences, veidojot tiesību aktus un koncepcijas sociālās politikas attīstībai;
- 2) informācija tiek vākta, apkopota un analizēta arī, lai varētu informēt sociālās palīdzības sistēmā strādājošos par situāciju Latvijā, dodot iespēju salīdzināt savu institūciju ar situāciju valstī kopumā.

Tiek organizēti informatīvi izglītojoši pasākumi sociālās palīdzības pakalpojumu sniedzējiem valsts reģionos.

Latvijas Republikas Labklājības ministrijas Sociālās palīdzības fonds jau trešo gadu izdod statistikas datu gadagrāmatu "Sociālā palīdzība Latvijā". [21] Gadagrāmatā tiek nosaukti un apkopoti tajā gadā pieņemtie likumdošanas akti. Sociālās palīdzības fonds ir izveidojis un sistemātiski aktualizē datu bāzi par sociālās palīdzības pakalpojumu sniedzējiem un saņēmējiem:

- 1) par personām, kuras atrodas valsts sociālās aprūpes iestādēs;

- 2) par personām, kurām nepieciešama ievietošana sociālās aprūpes iestādēs;
- 3) par vardarbībā cietušiem bērniem, kuri saņēmuši sociālās rehabilitācijas pakalpojumus dzīvesvietā un sociālās rehabilitācijas institūcijās;
- 4) par personām, kuras saņēmušas sociālās rehabilitācijas pakalpojumus.

Datu bāzes veidošana par personām, kuras atrodas valsts sociālās aprūpes iestādēs, tika sākta 2000.gada rudenī. Paredzēts, ka tajā būs iespēja saņemt pilnīgu informāciju par katru personu, kura atrodas sociālās aprūpes iestādē. Sociālās rehabilitācijas saņēmēju uzskaites datu bāzē tiek uzkrāta informācija par rehabilitāciju saņēmušo personu.

Kopš 2001.gada jūlija tiek izdots LR Labklājības ministrijas Valsts sociālo pakalpojumu aģentūras izdevums "Sociālās palīdzības vēstis" [8], kas apkopo aktuālāko informāciju, par ko jāinformē sociālās palīdzības un sociālo pakalpojumu sistēmas darbinieki.

No sociālajā dienestā un labklājības sistēmā strādājošajiem iegūtā un apkopotā profesionālā informācija ir ļoti nozīmīga, jo sociālais darbinieks ir vidutājs starp sabiedrības vēlmēm un klientu, viņam jāatrisina klienta iekšējie resursi un jāapvieno šīs puses, izmantojot informāciju par sociālo sistēmu un sociālo labklājību valstī klienta labā.

Svarīgi, lai statistikas pārskatos sniegtā informācija būtu patiesa un precīza. Statistikas datu pārskati ietekmē sociālās palīdzības sistēmas veidošanu valstī, tie uzrāda gan pozitīvās, gan negatīvās tendences un norāda sociālās politikas veidošanas virzienu valstī. Statistikas pārskatu informācija parāda situāciju pašos sociālajos dienestos, piemēram, ka sociālajiem darbiniekiem trūkst izglītības, ka trūkst sociālo darbinieku utt. Tāpēc tika noorganizēta no valsts budžeta apmaksāta sociālo darbinieku izglītošana.

Sociālais darbinieks, risinot sociālo gadījumu, var saņemt informāciju no Valsts sociālo pakalpojumu aģentūras par valsts apmaksātajiem pakalpojumiem:

- personām, kuras atrodas sociālās aprūpes iestādēs;
- personām, kuras uzņemtas rindā ievietošanai sociālās aprūpes iestādēs;
- vardarbībā cietušiem bērniem, kuri sociālās rehabilitācijas pakalpojumus saņēmuši valsts programmā;
- var gūt pārskatu par pieņemtajiem likumiem, kas attiecas uz sociālās palīdzības sistēmu.

Apkopotu informāciju par sociālo darbu var meklēt:

- gadagrāmatā "Sociālā palīdzība Rīgā", izdod Rīgas domes Labklājības departaments [50];
- ikgadējā "Sociālajā ziņojumā", izdod LR Labklājības ministrija [51];
- gadagrāmatā "Sociālā palīdzība Latvijā", izdod Valsts sociālo pakalpojumu aģentūra [21];
- LR Labklājības ministrijas Valsts sociālo pakalpojumu aģentūras informatīvajā izdevumā "Sociālās palīdzības vēstis" [8];
- žurnālā "Sociālais Darbinieks", izdod SDSPA augstskola "Attīstība" [53].

Kā būtisks resurss sabiedrības izglītošanā sociālās labklājības jomā jāmin Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskolas "Attīstība" izdotās grāmatas, zinātnisko rakstu krājumi, pētījumi, to skaitā valsts pasūtījuma pētījumi.

1997.gadā, SDSPA "Attīstība" studentiem sadarbojoties ar Kriminoloģisko pētījumu centru, tapis pētījums "Bērns uz ielas", 2000.gadā izstrādāts pētījums "Starpprofesionāļu komandas un starpinstitucionālās sadarbības modelis fiziskās vardarbības pret bērnu gadījumos", 2002.gadā ar Nīderlandes valdības atbalstu izstrādāts starptautisks pētījums "Nīderlandes sadarbības fondu finansējuma realizēšana Latvijā" ("*The Enforcement of the Cooperating Netherlands Foundations Financing in Latvia*").

SDSPA "Attīstība" savos izdevumos galvenokārt pievēršas dažādiem sociālā darba aspektiem. Īpaši būtu pieminama 2000.gadā izdotā "Sociālā darba terminoloģijas vārdnīca", 2002.gadā izstrādātie "Sociālā darba speciālistu profesiju standarti", kā arī zinātnisko rakstu krājumi "Dzīves jautājumi" – šis ir jau 8.krājums. Tiek izdoti arī rakstu krājumi par pedagoģiju, sociālo likumdošanu, socioloģiju, psiholoģiju, dažāda uzzīņu literatūra u.c. Kopumā SDSPA "Attīstība" ir izdevusi 37 grāmatas.

Kopš 2001.gada decembra Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskola "Attīstība" izdod profesionālu metodisku žurnālu "Sociālais Darbinieks", kas domāts visiem Latvijas sociālajiem darbiniekiem. Šī informācija ir zinātniska un dod būtisku ieguldījumu sociālā darba identitātes stiprināšanā un sociālās jomas attīstībā, taču žurnāls nav pieejams plašai sabiedrībai, to galvenokārt izmanto profesionāli un studenti.

Varam secināt, ka visi minētie izdevumi ir paredzēti galvenokārt sociālajā sistēmā strādājošo darbinieku izglītošanai un informēšanai. Šī informācija nav pieejama plašam interesentu lokam, kas ir būtiski sakarā ar

Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likuma stāšanos spēkā 01.01.2003.

Apkopojot nodaļā "Sociālās labklājības informācijas specifika, pasniegšanas un izplatīšanas veidi" sniegto informāciju, varam secināt, ka galvenokārt tās ir atsevišķu institūciju mājaslapas, kurās ir informācija tikai par konkrētās institūcijas pakalpojumiem, gadagrāmatas, kas ietver statistiku un analīzi, kā arī dažas sabiedrības informēšanas kampaņas.

To nevar saukt par vispusīgu, viegli pieejamu un ērti lietojamu informāciju, kas vērsta uz visiem sabiedrības slāņiem. Šie informācijas izplatības veidi nav plaši pieejami sabiedrībai. Piemēram, gada pārskatos apkopota specifiska informācija, kas būs noderīga profesionāļiem, bet ne sociālo pakalpojumu izmantotājiem. Informatīvie bukleti uzskatāmi informē sabiedrību, taču to izplatīšanai nav noteiktas sistēmas, kas aptvertu lielāko daļu sabiedrības. Informatīvās kampaņas ir aktuālas konkrētā situācijā, kas saistīta ar kādu tēmu. Pašlaik tiek popularizēti bezmaksas informatīvie tālrūpi. Tomēr šāda iedzīvotāju informēšana ir darbietilpīga un aptver ļoti sīku sabiedrības daļu.

Mūsu pētījuma mērķis ir izveidot sociālās labklājības informācijas vortālu, kurā būtu pieejama visaptveroša, aktuāla informācija par sociālās labklājības sistēmu, lai to varētu izmantot ikviens, sākot no māsaimnieces un beidzot ar deputātu. Protams, jāņem vērā, ka informācijas tehnoloģijas un sociālā labklājība mūsu valstī ir attīstības sākuma stadijā.

Tomēr nevar noliegt šo jomu, arī interneta pieaugošo lomu sadzīvē. Vēl tālu ir laiks, kad internets būs pieejams ikvienā lauku nostūrī, tomēr uzskatām, ka, izveidojot šādu vortālu, sabiedrība gūtu labumu jau pašlaik, ja ne tieši, tad pastarpināti. Tīktu atvieglota informācijas aprīte starp profesionāļiem, kas ļautu ietaupīt laiku un naudu. Profesionāļi, iegūstot informāciju vortālā, spētu sniegt efektīvu palīdzību klientiem. Tā tīktu panākta informācijas mijiedarbība ar sabiedrības locekļiem, kas ir vortāla mērķis.

Sociālajiem darbiniekiem nepieciešama komunikācija savā vidē, starp speciālistiem. Viņiem pašiem jāapzinās, ka sociālā informācija nepieciešama arī citiem, plašai sabiedrībai. Pašlaik sociālās labklājības sistēmā notiek izglītojoši un informējoši semināri, konferences utt., taču par to uzzina un piedalās maz speciālistu. Bieži vien pat profesionāļu vidū trūkst informācijas par to, jaunumi nav apkopoti un pieejami, ar to institūcijās neviens nenodarbojas. Var uzskaitīt trūkumus organizācijās, kas saistīti ar informāciju:

- informācija bieži dublējas;

- informācija netiek sagatavota publiskai pasniegšanai, rodas jautājums, kā to klasificēt, kam adresēt, ko informēt;
- informācija kavējas vai – tieši otrādi – ir informācijas pārpilnība.

Faktiski informācijas nevar būt par daudz, tātad jārunā par tās apkopošanu, sistematizēšanu un klasifikāciju.

Termiņš “galda pētījumi” (“*desk researsch*”) nozīmē konkrētu mērķi: kāda informācija ir jāsavāc, kas jāizpētī. Pētījums ietver vākšanu, klasificēšanu, analīzi, informācijas filtrēšanu un salikšanu kopā.

Informācija ir derīga un mazāk derīga, svarīgi, kā formulējam jautājumu, ja meklējam informāciju internetā. Jāzina informācijas klasifikācijas kritēriji.

Uzskaitīsim internetā iegūstamās informācijas trūkumus:

- 1) tā ir vāji organizēta;
- 2) nezināmas izcelsmes;
- 3) informācijas objektivitāte jāvērtē kritiski;
- 4) ne vienmēr internets ir pieejams;
- 5) internets prasa daudz laika (informācijas iegūšana vienmēr prasa laiku);
- 6) informācija mēdz būt novecojusi.

Varam secināt, ka Latvijā ir nepieciešama apkopota, aktuāla, viegli pieejama visaptveroša informācija par sociālās labklājības jautājumiem. Lai sasniegtu darba mērķi un izveidotu sociālās labklājības informācijas vortāla modeli, nepieciešams priekšstats, kā tiek veidotas līdzīga satura mājaslapas pasaulē, kādu informāciju tās satur, kāda ir to struktūra, mērķi, auditorija utt. Tāpēc iepazīnāties ar trim ārzemju sociālās informācijas resursiem: ASV izveidotu mājaslapu “Informācija lēmumu pieņemšanai” (IFDM) [13], Honkongas sociālo pakalpojumu padomes (HKCSS) mājaslapu “Social Welfare Information Kit” (SWIK) [12] un Eiropas sociālās labklājības informācijas tīklu (ESWIN) [14].

Mājaslapas salīdzinājam pēc šādiem kritērijiem:

- 1) koncepcija, struktūra,
- 2) piederība,
- 3) mērķis, uzdevumi,
- 4) informācijas apjoms, kvalitāte un tematika,
- 5) mērķauditorija.

Mājaslapu salīdzinājums

	WIN (IFDM)	SWIK (HKCSS)	ESWIN
Koncepcija, struktūra	WIN ir sadala no lielā IFDM projekta, kas piedāvā informāciju par pakalpojumiem, pārvaldes problēmām, pētījumus u.c. resursus. Visa informācija organizēta 20 tīkla lapās, no kurām viena ir WIN – labklājības informācijas tīkls.	Sociālās labklājības informācijas portāls. Tiek ievietota gan vietējā, gan starptautiskā informācija par sociālo jomu. Informācija strukturēta lielās grupās: sociālā drošība, sociālais atbalsts, vardarbība, rehabilitācija.	Eiropas sociālās labklājības informācijas tīkls, kurā apkopota informācija par sociālās labklājības tēmu. Optimāls tehniskais risinājums, resurss konceptuāli risināts kā informācijas bāze par sociālās labklājības tēmu. Informācija strukturēta šādās lielās kategorijās: demogrāfiskā situācija, politiskā situācija, ekonomiskā situācija, galvenās sociālās problēmas, sociālā politika, sociālā drošība, brīvprātīgo kustība, sociālie pakalpojumi.
Piederība, finansējuma avots	Nevalstisko organizāciju (NVO) projekts. Finansē dažādi fondi, valdība, NVO.	Nevalstisko organizāciju apvienība sociālās labklājības jomā. Biedru (aģentūras, indivīdi) naudas un papildu finansējums.	ESWIN tiek uzturēts par Eiropas Kopienas līdzekļiem.

2. tabulas turpinājums

<p>Mērķis, uzdevumi</p>	<p>Paldzēt politiķiem, pētniekiem, programmu vadītājiem u.c., kuri ir ieinteresēti efektīvu pakalpojumu sniegšanā mērķgrupām.</p>	<p>Sociālās politikas un pakalpojumu attīstības veicināšana, efektīvu sociālo pakalpojumu attīstīšana un stimulēšana sadarbībā ar sociālās labklājības sektoru, valdību un sabiedrību.</p>	<p>Sniegt maksimāli plašu un kvalitatīvu informāciju profesionāļiem par sociālo jomu.</p>
<p>Izvēlotās informācijas apjoms, kvalitāte un tematika</p>	<p>Ir norādes uz organizācijām, kas darbojas attiecīgajā jomā, valsts un vietējā līmeņa programmas, pakalpojumu sniedzēju saraksti, vispārīgas publikācijas. Lielās grupas dalītas sīkāk, piem., lietojot vienu saiti, var aiziet uz detalizētu informāciju par attiecīgo jomu. Lapa ir bezmaksas, pieejama jebkura informācija, ievietoti arī zinātniski darbi, pētījumi u.c. Ir vairāk nekā 20000 norāžu uz dažādiem informācijas avotiem.</p>	<p>Piedāvā informāciju par organizācijām, centriem, pakalpojumu aģentūrām, sociālo politiku, vēsturi, statistiku, sociālo pakalpojumu un vides pieejamības ceļvedi. Dots arī pasākumu kalendārs, četras reizes gadā iznāk mēnesraksts.</p>	<p>Satur aktuālu un objektīvu informāciju. Lielās grupas dalītas apakšgrupās, aptverot plašu informācijas spektru. Informācija tiek vākta un apkopota profesionāli, pēc Eiropas Kopienas prasībām.</p>
<p>Mērķauditorija</p>	<p>Politiķi, ierēdņi, pakalpojumu sniedzēji, jebkurš indivīds, kurš ieinteresēts sociālo pakalpojumu kvalitātes uzlabošanā.</p>	<p>Attiecīgā informācija vērsta uz konkrētām mērķgrupām: bērni un jaunieši, ģimene un kopiena, veci cilvēki.</p>	<p>Pārsvārā informācija vērsta uz Eiropas ierēdņiem, profesionāļiem.</p>

Izpētot šos sociālās labklājības informācijas resursus, rodas priekšstats, kā tiek veidotas līdzīgas mājaslapas valstīs, kurās ir stabila un attīstīta sociālās labklājības sistēma. Analizējot resursu saturu, to plusus un mīnus, varam plānot, kādam jābūt Latvijas sociālās labklājības informācijas vortālam.

Redzams, ka interneta resurss var būt strukturēts dažādi – tas var būt vortāls, kas satur tikai vienas specifiskas jomas informāciju, un tā var būt arī portāla sastāvdaļa – specifiska nozare. Visām trim mājaslapām raksturīgi, ka tās satur plašu sociālās labklājības informāciju un tā strukturēta lielās grupās, kas sadalītas apakšgrupās.

Arī finansējuma avoti pamatā ir līdzīgi – tās ir nevalstiskās organizācijas un biedri. Tikai vienā gadījumā (WIN – daļa no IFDM) mājaslapas finansēšanā piedalās arī valsts, ESWIN finansē Eiropas Kopiena.

Sociālās labklājības informācijas resursu mērķi ir: palīdzēt valdībai un citām institūcijām veicināt sociālās politikas un pakalpojumu attīstību, efektīvizēt pakalpojumu sniegšanas tīklu, sniegt nepieciešamo informāciju mērķgrupām. Redzams, ka tikai viena resursa (WIN) piedāvātā informācija ir vērsta uz visplašāko auditoriju – tā domāta gan politiķiem, ierēdņiem, pakalpojumu sniedzējiem utt., gan ikvienam indivīdam, kuram nepieciešama konkrēta informācija un ir vēlme piedalīties sociālo pakalpojumu kvalitātes uzlabošanā. Arī SWIK aptver pietiekami plašu informācijas loku, taču tā vairāk vērsta uz konkrētām mērķgrupām. ESWIN pieejamā informācija lielākoties domāta profesionāļiem.

Arī informācijas apjoms un kvalitāte dažādiem resursiem ir atšķirīgi. Kā informācijas bagātāko resursu varam minēt WIN, kurā informācija ir ļoti plaša un labi strukturēta, par katru sociālās labklājības jomu, ir norādes uz daudziem ar šo nozari saistītiem informācijas avotiem. Pozitīvi, ka informācija šajā mājaslapā ir bezmaksas, ieskaitot publikācijas, pētījumus, literatūru, zinātniskos darbus. Tas skaidrojams ar finansējuma avotiem, tie ir pasaulē pazīstami fondi, firmas, kā arī valsts. SWIK portāls arī satur plašu informāciju, tomēr tā vairāk paredzēta konkrētām mērķgrupām. Šai organizācijai ir labi attīstīts biedru tīkls – gan indivīdi, gan aģentūras un organizācijas, kas pozitīvi ietekmē informācijas kvalitāti un efektīvu tās apmaiņu. Maksimāli plašu sociālās labklājības informācijas lauku aptver arī ESWIN vortāls. Šim resursam specifiski ir tas, ka informācija pārsvarā vērsta uz profesionāļiem, līdz ar to nav izmantojama plašam lietotāju lokam.

Jāsecina, ka informācijas resursa kvalitāte un informācijas apjoms ir atkarīgs no tā, cik veiksmīgi izdodas piesaistīt finansējumu. Svarīgi panākt,

lai projekta izveidē un finansēšanā būtu ieinteresēta arī valsts. Tālāk apskatīsim, kādas tendences informācijas globalizācijas laikmetā ir vērojamas Latvijas sociālās labklājības informācijas jomā internetā.

Latvijas sociālās labklājības informācija internetā

Digitālajā gadsimtā informācijas tehnoloģiju sasniegumi rada ne vien iespējas, bet arī nepieciešamību pēc vienkāršiem un efektīviem līdzekļiem, kā nodrošināt informācijas saņemšanu, apstrādi, uzglabāšanu un apmaiņu. Internets pamazām, bet uzstājīgi kļūst par vienu no galvenajiem līdzekļiem informācijas un pakalpojumu sniegšanai un saņemšanai, ko veiksmīgi izmanto komerestruktūras.

Modernās IT un interneta iespējas paver milzīgas iespējas komunikācijas stiprināšanā starp valsti un sabiedrību, kā arī padara iespējamu ātru un lētu pilsoņu viedokļa un gribas noskaidrošanu. Tādējādi jaunās tehnoloģiskās iespējas ļauj sabiedrībai vairāk kontrolēt valsts pārvaldes darbu un piedalīties lēmumu pieņemšanā.

Pēdējos gados elektroniskā pārvalde jeb e-pārvalde kļuvusi par diezgan bieži pieminētu jēdzienu arī Latvijas sabiedrībā, presē un valdības diskusijās. E-pārvaldes raksturošanai dažādās pasaules valstīs tiek lietoti dažādi jēdzieni, un to var izprast dažādi. Atbilstoši Latvijas koncepcijai e-pārvalde tās šaurākajā nozīmē ir sabiedrisko pakalpojumu sniegšana, izmantojot elektroniskos līdzekļus (internetu). E-pārvalde nozīmē informācijas tehnoloģiju integrāciju un lietošanu efektīvākai un mūsdienīgākai valsts un pašvaldības un ar to saistīto uzņēmumu darbības nodrošināšanai, kā arī pašvaldības, iedzīvotāju, uzņēmumu un citu organizāciju interaktīvas saiknes veidošanai.

E-pārvalde ir veids, kā valsts un pašvaldība var izmantot jaunās tehnoloģijas savā labā, lai nodrošinātu iedzīvotājiem un uzņēmumiem ērtāku pieeju informācijai un pakalpojumiem, uzlabotu pakalpojumu kvalitāti un radītu plašākas iespējas piedalīties pārvaldes darbā. (www.eparvalde.lv) [10] Tas nozīmē, ka interneta lietošana un informācijas meklēšana internetā pamazām kļūst par mūsu ikdienu. Valsts un pašvaldības iestādēm ir jādomā, kā informāciju dažādās jomās labāk strukturēt un pasniegt, lai tā kalpotu iedzīvotāju ērtībai, ātrākai problēmu risināšanai un veiksmīgākai komunikācijai starp valsti un sabiedrību, jo viens no e-pārvaldes pamatprincipiem ir: pavērst valsts institūciju darbu uz klientu vajadzībām un prasībām – pakalpojumu integrācija uz dzīves notikumu modeļa bāzes.

E-pārvaldes ieviešana kārtējo reizi apstiprina, cik nepieciešams ir sociālās labklājības informācijas vortāls, jo tagad sociālās labklājības

informācija meklējama dažādās mājaslapās, kas prasa daudz laika un pacietības.

Lai rastu priekšstatu, kas ir pieejams internetā sociālās labklājības jomā, aplūkojām dažādas valsts un pašvaldības iestāžu mājaslapas, kurās vajadzētu būt sociālās labklājības informācijai. Viena no galvenajām mājaslapām ir *Labklājības ministrijai* – www.lm.gov.lv. [11]

Struktūra, koncepcija – šī mājaslapa ir labi strukturēta. Mājaslapa ir veidota kā informatīvs materiāls par ministriju, tās struktūru, darbību, pakļautajām institūcijām un pieņemtajiem dokumentiem, normatīvajiem aktiem, ziņojumiem, likumiem. Tēmu sadalījums: reformas, ministrija, dokumenti, politika, jaunumi.

Meklēšana – informācijas meklēšana notiek pēc tēmu, sadaļu iedalījuma. Nav paredzēta meklēšana pēc atslēgas vārda, alfabēta kārtībā vai pēc kategoriju koka. Informācija ir pārskatāma un arī samērā ērti atrodamā.

Izvietotās informācijas daudzums – diezgan plaša informācijas bāze par sociālās labklājības stāvokli valstī, ir ziņojumi, publikācijas, normatīvie akti, likumi. Tomēr informācija ir vairāk paredzēta speciālistiem. Nav informācijas, kas būtu bāzēta uz dzīves situācijām un to risināšanu, nav pastāstīts, kādi dokumenti būtu nepieciešami.

Sociālās palīdzības fonds (SPF) – www.spf.lv. [8]

Struktūra, koncepcija – mājaslapa ir labi strukturēta un sniedz informāciju galvenokārt par iestādes uzbūvi un darbību. SPF mērķis ir optimizēt valsts funkciju administrēšanu sociālās palīdzības jomā, akcentējot orientāciju uz pakalpojuma saņēmēju.

Meklēšana – informācijas meklēšana notiek pēc tēmām, kas sadalās sīkāk, atverot nākamās lapas. Nav iespējams meklēt pēc atslēgas vārda vai alfabēta.

Izvietotās informācijas daudzums – informācija galvenokārt par šīs iestādes darbību un pašu iestādi. Tā izmantojama galvenokārt speciālistiem, ierēdņiem.

Abās mājaslapās apkopotā informācija ir paredzēta ierēdņiem, speciālistiem un maz izmantojama iedzīvotājiem, lai nokārtotu kādu sociālās labklājības jautājumu. Lai iegūtu plašāku ieskatu, kā elektroniski tiek pasniegta informācija par sociālo labklājību Latvijā, aplūkojām arī pašvaldību mājaslapas.

Latvijas Pašvaldību savienībai ir mājaslapa www.lps.lv [39], no kuras var tālāk nonākt rajonu mājaslapās. Kā vienu no veiksmīgākajām var minēt Ventspils mājaslapu www.ventspils.lv. [23]

Ventspils pašvaldības portālā ir pieejama informācija par Ventspils domes un ar to saistīto uzņēmumu un iestāžu pakalpojumiem. Lai fiziska vai juridiska persona vieglāk varētu atrast sev interesējošo pakalpojumu, tie ir sakārtoti pēc dzīves situācijām un pēc pakalpojumu grupām. Drīzumā pašvaldības pakalpojumi būs pieejami arī elektroniski. Portāla atklāšana notika 2002.gada 1.augustā, bet tā funkcionalitāte joprojām tiek paplašināta. Portāla sadaļā “e-pārvalde” patlaban ievietoti pēc pašvaldības pieredzes biežāk pieprasītie noteikumi un citi publiski pieejami dokumenti.

Struktūra, koncepcija – informācija ir veiksmīgi strukturēta. Lai gan tā aptver daudz tēmu un nozaru, sociālās labklājības informāciju izdodas atrast pietiekami ātri – sadaļā “Pakalpojumi”. Tur var sameklēt informāciju par pakalpojumiem, bet mūs interesē izglītība, veselības aprūpe, sociālā palīdzība, dzīvokļu jautājumi, nodarbinātība. Atverot sadaļu “Sociālā palīdzība”, var atrast norādes, kas jā dara, lai saņemtu sociālo palīdzību. Atverot kādu no sadaļām tālāk, redzam, kādi dokumenti ir jāsagatavo.

Meklēšana – informācijas meklēšana notiek pēc tēmām, kategorijām, alfabēta, atslēgas vārda, ir iespējama autorizācija.

Ievietotās informācijas daudzums – portālā ievietotā sociālās labklājības informācija ir pietiekama un veiksmīgi izkārtota atbilstoši dzīves notikumiem. Informācija ir saprotama arī nespeciālistam un praktiski izmantojama, lai nokārtotu kādu sociālās palīdzības jautājumu. Šī ir vienīgā no pašvaldību mājaslapām, kas piedāvā klientam reāli izmantojamu informāciju ar praktiskiem ieteikumiem par dokumentiem.

Samērā labi sociālās labklājības informācijas pasniegšanas ziņā strukturētas arī citu pašvaldību mājaslapas, piemēram, Jēkabpils www.jekabpils.lv [24], Saldus www.saldus.lv [25], Limbažu www.limbazu.lv [26], Rēzeknes www.rezeknes.lv [27], Preiļu www.preili.lv [28], Daugavpils www.daugavpils.lv [29], Rīgas www.riga.lv [30] un Liepājas www.liepaja.lv [31].

Tomēr šajās mājaslapās sociālās labklājības informācijas piedāvājums aprobežojas ar adresi, kontaktpersonu un kontakttālrunu uzskaitījumu. Dažās ir nosauktas arī iestādes, kas sniedz sociālo palīdzību. Arī meklēšana ne visās mājaslapās ir pietiekami ērta.

Plašu nozaru datu bāzi piedāvā portāla «eKONTAKTI» uzziņu atradējs Latvijā un pasaulē www.kontakti.lv. [32] Šajā portālā piedāvātas plašas meklēšanas iespējas gan pēc nozarēm, gan atslēgas vārda, gan alfabēta. Iegūto informāciju ir iespējams dažnedažādi sakārtot un grupēt. Meklējot pēc nozaru kataloga, zem norādes “Medicīna un veselības aizsardzība” ir atrodama informācija par ārstniecības pakalpojumiem,

medicīnas tehniku un piederumiem, poliklīnikām, slimnīcām, sanatorijām, farmāciju, zāļu tirdzniecību, par medicīniskām organizācijām un sociālo aprūpi. Šī datu bāze piedāvā iestāžu adreses, kontakttālrunus.

Pirmais portāls, kas tika orientēts uz kādas konkrētas nozares speciālistiem, ir Latvijas medicīnas informācijas portāls www.dr.lv [33] Šeit ir iegūstama plašākā informācija par ārstiem, farmāciju. Dažādām medicīnas nozarēm ir arī savas mājaslapas – Latvijas Medicīniskā paraplēģijas biedrība www.rehab.lv, [34] www.urologs.lv, [35] www.kontracepcija.lv, [36] www.acis.lv, [37] www.gastroenterologs.lv [38]

Galvenais trūkums Latvijas administratīvajos portālos ir tas, ka nav iedzīvotājiem nepieciešamas un viegli saprotamas informācijas. Pārsvārā mērķauditorija ir valsts struktūru darbinieki. Informācija, kas domāta iedzīvotājiem, parasti ir formāla vai prasa speciālas zināšanas un iedziļināšanos. Nav informācijas, kas balstīta uz dzīves notikumu aprakstu, trūkst padomu noteiktās situācijās. Pārsvārā valsts iestāžu mājaslapas piedāvā kontaktadresi un kontakttālrunu sarakstus. Nekur neparādās iespēja izdrukāt veidlapas un paraugs, kā tās aizpildīt, nav dots dokumentu saraksts, lai nokārtotu vajadzīgo jautājumu.

“Diezgan ierasta ir situācija, ka valsts pārvaldes klientam daudzkārt jāapmeklē valsts institūcijas, lai nokārtotu kādu jautājumu. Mūsdienās valsts un pašvaldības pakalpojumi jāpiesaista tipveida situācijām un jānodrošina tie vienā vietā, balstoties uz t.s. “vienas pieturas aģentūras” principu, pat ja to sniegšanā ir iesaistītas vairākas organizācijas.

Jauno elektronisko kanālu izmantošana nedrīkst kļūt par pamatu tiešai vai netiešai tās sabiedrības daļas diskriminācijai, kura nevar vai arī nevēlas izmantot elektroniskos līdzekļus saziņā ar valsti. Tāpēc paralēli jaunajiem pakalpojumu sniegšanas veidiem noteikti jā saglabā tradicionālie. Jānodrošina pakalpojumu pieejamība arī vecākiem cilvēkiem un invalīdiem, kā arī daži pakalpojumi jānodrošina arī citās valodās.” [10]

Kopsavilkums

Apkopojot pētījuma rezultātus par sociālās labklājības informācijas nozīmīgumu sabiedrības attīstības veicināšanā, īpaši jāatzīmē tehnoloģiju iedarbība uz informāciju un sociālās labklājības informācijas pieejamību.

- Mums visiem ir tiesības uz ātri iegūstamu un aktuālu informāciju, īpaši sociālās labklājības informāciju, kas tieši un netieši skar katru un saistīta ar informācijas komunicēšanu un tās mijiedarbību ar citiem procesiem sabiedrībā.
- Sociālās labklājības informācijai jābūt pieejamai visai sabiedrībai.

- Globālās informācijas un komunikāciju tehnoloģijas paver milzīgas iespējas sociālās labklājības informācijas izmantošanai, un tai ir jābūt sabiedriskās uzvedības un tiesiskās apziņas virzītājspēkam. Sociālās labklājības informācijas atklātība un pieejamība veicina demokrātijas attīstību un sabiedrības uzticību valsts un pārvaldes institūcijām.
- Sociālās labklājības informācijas pieejamība par dažādu sociālās palīdzības un pakalpojumu iegūšanu no valsts, pašvaldības, privātā sektora traucē amatpersonām vienpersoniski pieņemt lēmumus un mazina korupcijas iespējamību.
- Sociālās labklājības informācijas mijiedarbība ar sabiedrību, valsti, pašvaldību institūcijām, nevalstiskajām organizācijām, privāto sektoru nodrošina pilsoņu līdzdalību valsts dzīvē un valsts sociālās politikas veidošanā un veicina uzticēšanos tai.

Pētījums apliecina, ka efektīvs, ērts veids sabiedrības informēšanai un atgriezeniskās saites nodrošināšanai, mijiedarbojoties informācijai, ir sociālās labklājības informācijas interneta vortāls, kurā tiktu apkopota kvalitatīva, aktuāla, ātri atjaunojama un viegli pieejama informācija par sociālās labklājības jomu.

Literatūras saraksts:

1. Sociālā darba terminoloģijas vārdnīca. – Rīga: SDSPA “Attīstība”, 2000.
2. Latviešu Konversācijas vārdnīca. – Rīga: A.Gulbis, 1931.–1932. – I sēj. –Jelgava, 12859.sl.
3. Informācijas un komunikāciju tiesības. 1.sēj. Informācijas un komunikāciju tiesību pamati. – Rīga: Biznesa augstskola “Turība”, 2002.
4. Ekonomikas skaidrojošā vārdnīca / Autoru kolektīvs R.Grēviņas vadībā – Rīga: Zinātne, 2000.
5. Sociālās nodrošināšanas terminu skaidrojošā vārdnīca: – Rīga: Kamene, Birznieka SIA, 1998.
6. Latvijas Vēstnesis. – 1998. – 6.nov., Nr. 334.
7. The Article 2B debate and the sociology of the information age by Peter Lyman / <http://www.iaw.berkeley.edu/journals/btjl/articles/13-3/Luman/html/text.html> (21.10.2000.)
8. LM Sociālās palīdzības fonda mājaslapa www.spf.lv.
9. Sabiedrības par atklātību “Delna” pētījums Informācijas pieejamība valsts un pašvaldību iestādēs. <http://www.delna> (20.10.2000.)

10. E-pārvalde portāls: Ceļvedis e-pārvaldē. www.eparvalde.lv.
11. Labklājības ministrijas mājaslapa www.lm.gov.lv.
12. Honkongas sociālo pakalpojumu padomes (HKCSS) mājaslapa Social Welfare Information Kit (SWIK) www.hkcss.org.hk.
13. ASV izveidota mājaslapa "Informācija lēmumu pieņemšanai" (IFDM) www.financeprojectinfo.org
14. Eiropas sociālās labklājības informācijas tīkls www.eswin.net.
15. Bite I. Labklājības sistēma Latvijā // Dzīves jautājumi VIII. – Rīga: SDSPA "Attīstība", 2003.
16. Par valsts sociālo apdrošināšanu / LR likums, pieņemts 01.10.1997. // Latvijas Vēstnesis. – 1997. – 21.okt.
17. Par valsts pensijām / LR likums, pieņemts 02.11.1995. // Latvijas Vēstnesis. – 1995. – 23.nov.
18. Par maternitātes un slimības pabalstiem / LR likums, pieņemts 06.11.1995. // Latvijas Vēstnesis. – 1995. – 23.nov.
19. Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam / LR likums, pieņemts 25.11.1999. // Latvijas Vēstnesis. – 1999. – 15.dec.
20. Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā / LR likums, pieņemts 02.11.1995. // Latvijas Vēstnesis. – 1995. – 17.nov.
21. Sociālā palīdzība Latvijā: gadagrāmata / LR Labklājības ministrija. – Rīga: Sociālās palīdzības fonds, 2001.
22. Sociālās palīdzības vēstis. – LM Sociālās palīdzības fonds, 2002. – Nr.4.
23. Ventspils portāls www.ventspils.lv.
24. Jēkabpils portāls www.jekabpils.lv.
25. E-Saldus rajona informatīvā mājaslapa www.saldus.lv.
26. Limbažu un rajona mājaslapa www.limbazu.lv.
27. Rēzeknes mājaslapa www.rezekne.lv.
28. Preiļu novada mājaslapa www.preili.lv.
29. Daugavpils mājaslapa www.daugavpils.lv.
30. Rīgas pašvaldības portāls www.riga.lv.
31. Liepājas mājaslapa www.liepaja.lv.
32. E-kontakti! Uzziņu atradējs Latvijā un pasaulē www.kontakti.lv.
33. Latvijas Medicīnas informācijas portāls www.dr.lv.
34. Latvijas Medicīniskās paraplēģijas biedrības mājaslapa www.rehab.lv.
35. Elektroniskais žurnāls "Urologs" www.urologs.lv.
36. Latvijas Kontraceptoloģijas asociācijas mājaslapa www.kontracepcija.lv.
37. Interneta žurnāls "Acu ārsts" www.acis.lv.
38. P.Stradiņa klīniskās universitātes slimnīcas Interno slimību klīnikas Gastroenteroloģijas centrs www.gastroenterologs.lv.

39. Latvijas Pašvaldību savienības mājaslapa www.lps.lv.
40. Informācijas atklātības likums / LR likums, pieņemts 29.10.1998. // Latvijas Vēstnesis. – 1998. – 6.nov.
41. Fizisko personu datu aizsardzības likums / LR likums, pieņemts 23.03.2000. // Latvijas Vēstnesis. – 2000. – 6.apr.
42. Valsts informācijas sistēmu likums / LR likums, pieņemts 22.05.2002. // Latvijas Vēstnesis. – 2002. – 22.maijā.
43. Par informāciju sistēmu drošību / LR MK noteikumi Nr.106, pieņemti 08.04.2003. // Latvijas Vēstnesis. – 2003. – 15.apr.
44. Kārtība, kādā valsts pārvaldes iestāžu un pašvaldību iestāžu rīcībā esošā informācija nododama atklātībai / LR MK noteikumi Nr.275, pieņemti 27.12.2002. // Latvijas Vēstnesis. – 2003. – 3.janv.
45. Informācijas sabiedrības nacionālās padomes nolikums / LR MK noteikumi Nr. 161, pieņemti 27.12.2002. // Latvijas Vēstnesis. – 2002. – 28.dec.
46. Metodiskie norādījumi par informācijas ieviešanu internetā / LR Satiksmes ministrijas ieteikumi, pieņemti 22.05.2002. // Latvijas Vēstnesis. – 2002. – 6.jūn.
47. Par informācijas aizsardzību un konfidencialitātes nodrošināšanu sociālo pakalpojumu sniedzējās iestādēs / LR Labklājības ministrija, lēmums Nr. 206, pieņemts 11.07.1996. // Latvijas Vēstnesis. – 1996. – 6.aug.
48. Rīgas iedzīvotāju uzskaites un apkopotās informācijas saglabāšanas noteikumi / LR Rīgas domes lēmums Nr. 16, pieņemts 19.03.2002., nav publicēts.
49. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums / LR likums, pieņemts 31.10.2002. // Latvijas Vēstnesis. – 2002. – 19.nov.
50. Sociālā palīdzība Rīgā: gadagrāmata / Rīgas domes Labklājības departaments. – Rīga: 1999.
51. Sociālais ziņojums: gadagrāmata / LR Labklājības ministrija. – Rīga: 1999.
52. Sociālais darbinieks. – SDSP augstskola “Attīstība”, 2001. – Nr. 1.

Līderība: kritiska sociālā darba prakses sastāvdaļa

Ļoti bieži līderībai kā sociālā darba prakses tēmai netiek pievērsta pietiekama uzmanība un tās atbilstība sociālā darba praksei tiek apšaubīta. Tāpat kā tas notiek ar daudziem citiem makrolīmeņa sociālā darba jēdzieniem, sociālā darba studenti un praktiķi bieži izvairās no līderības mācībām un prakses. Daudzi to neuzskata par sava darba daļu, it īpaši strādājot profesijā, kurā viņi "palīdz cilvēkiem", t.i., darbā ar indivīdiem, ģimenēm un grupām. Daudzi sociālie darbinieki nekad neiedomājas sevi kā līderi un bieži nesaredz kritisko nozīmi, kas vadīšanas principiem ir indivīdu, ģimeņu un grupu, kuriem viņi vēlas palīdzēt, aizstāvībā. Tomēr jāatzīst, ka, raugoties no profesionāla sociālā darba perspektīvas, bez līderības principu pielietošanas praksē klientu aizstāvība, kā arī sociālo programmu un sociālo sistēmu attīstīšana Latvijas iedzīvotāju vajadzību apmierināšanai neizdosies.

Čads Morss

Atslēgas vārdi: līderis, līderība, menedžments, menedžeris, līdera īpašības, vīzija

Līderības tēma ir plaša. Pasaulē par to ir sarakstīts daudz grāmatu, un daudzas vēl top. Tā ir tēma, kas intriģē cilvēkus, jo tiek meklēta atbilde uz jautājumu, kas ir galvenais, lai kļūtu par līderi. Tomēr, par spīti esošajām zināšanām, vadīšana joprojām daudziem ir neskaidrs jēdziens.

Līderību bieži jauc ar menedžmentu vai supervīziju. Lai arī šīs jomas pārklājas, tās ir arī atšķirīgas. "Menedžēt" (angl. – *manage*) nozīmē "tikt galā", "mācēt apieties" (*handling things*). Tas attiecas uz organizācijas ikdienas aktivitāšu kontroli un nodrošināšanu. Šis jēdziens sevī ietver personāla vadību, budžeta jautājumus, konfliktu risināšanu u.tml. Vārds "līderis" (angl. – *lead*) saistīts ar vārda "iet" (*to go*) nozīmi. Tas nozīmē ceļot no vietas uz vietu. Līderi ir tie, kuri iet pirmie. Viņi sper pirmo soli,

rāda citiem, kurp doties. Bieži vien viņi ir pionieri, kuriem seko pārējie, lai kaut kur nokļūtu.

Šīs jomu atšķirības ieskicējis Džons Koters (*J.Kotter*). [5] Organizācijas vai departamenta **darba kārtības izveidošanā** virzienu norāda līderis. Tā attīstās nākotnes vīzija un stratēģijas, kas nepieciešamas, lai radītu vīzijas sasniegšanai nepieciešamās izmaiņas. Menedžments nosaka detalizētus šīs vīzijas sasniegšanas soļus, piemēram, plānošanu, budžeta izveidi, laika grafiku, resursu piešķiršanu u.c.

Lai **sekmīgi izpildītu darba kārtībā norādītos uzdevumus**, līderis modelē darbus un mutiski sazinās ar visiem, kuru sadarbība ir nepieciešama uzdevumu izpildei, tā pārliecinoties, ka vīzija un stratēģijas ir izprastas. Menedžmenta funkcijas ietver plāna izpildei nepieciešamo struktūru izveidošanu, šo struktūru komplektēšanu ar atbilstošu personālu, pienākumu sadali, politikas un procedūru izveidi un plāna izpildes uzraudzības sistēmu radīšanu.

Uzdevumu **izpildes** laikā līderi motivē un iedvesmo cilvēkus, palīdzot pārvarēt nozīmīgākās grūtības (politiskos, birokrātiskos, resursu šķēršļus). Menedžeri risina problēmas, salīdzinot notiekošo ar plānā paredzēto. Viņi atzīmē novirzes no plāna un organizē problēmu risināšanu.

Rezultātu jomā līderi nodrošina lietderīgu izmaiņu radīšanu, vai tas būtu jauns, cilvēku vajadzībām atbilstošs pakalpojums, jauna pieeja sociālā daba intervencē vai kas cits. Šo rezultātu noturības, pastāvības nodrošināšana, kā arī to atbilstības ieinteresēto pušu vēlmēm nodrošināšana ir menedžmenta uzdevums.

V.Bennis un Dž.Goldsmits (*Bennis, Goldsmith*) [1] atšķirību starp menedžeriem un līderiem formulē nedaudz citādi – menedžeri administrē, bet līderi ievieš jauninājumus; menedžeri uztur, bet līderi attīsta; menedžeri pieņem realitāti, bet līderi to pēta; menedžeri koncentrējas uz sistēmām un struktūru, bet līderi koncentrējas uz cilvēkiem; menedžeri var paļauties uz kontroli, bet līderi iedveš uzticību; menedžeriem raksturīgs īslaicīgs skatījums, bet līderi redz tālāku perspektīvu; menedžeri jautā, kā un kad, bet līderi jautā, ko un kāpēc; menedžeri raugās uz izpildes termiņiem, bet līderi raugās uz apvārsni; menedžeri pieņem *status quo*, bet līderi izaicina to; menedžeri bieži ir klasiskie labie kareivji, bet līderi ir personības; menedžeri dara visu pareizi, bet līderi dara pareizos darbus.

Lai gan šie un citi autori ir veikuši lielu darbu, aprakstot abu šo jomu atšķirības, realitātē tās viena otru papildina atkarībā no organizācijas vajadzībām konkrētā laika posmā. Tomēr tematiski tās atšķiras, un menedžeri var būt labi menedžeri, nebūdami līderi.

Kā redzams, menedžmenta īpašības un jēdziens ir nedaudz vieglāk definējams. Tāpat kā vārds “menedžēt” tie sastāv no “pielietojamiem” jēdzieniem. Līderība sastāv no ļoti daudziem kvalitatīviem jēdzieniem, tāpēc tās principi un prakse ir grūtāk izsakāmi skaitliski. Iespējams, tieši šī iemesla dēļ indivīdi uzskata, ka viņi nevar būt līderi – jo viņi nav kvalificēti, nav pietiekami harismātiski. Tomēr Pīters Drakers (*P. Drucker*), kurš ir pazīstams kā mūsdienu menedžmenta pamatlicējs, noraida šādas idejas. Viņš raksta:

““Līdera personība”, “līdera stils” un “līdera īpašības” neeksistē.

Daži no efektīvākajiem līderiem, kurus esmu sastapis un ar kuriem esmu strādājis, ir slēpušies savos birojos, daži bijuši ārkārtīgi sabiedriski. Daži (..) bija “jaukie puīši”, un daži bija stingras disciplīnas piekritēji. Daži bija ātri un impulsīvi, citi pētīja un pētīja, līdz beidzot pieņēma lēmumu. Daži bija sirsnīgi, citi saglabāja atturīgumu pat pēc daudziem kopā nostrādātiem gadiem. Daži tieši runāja par savu ģimeni, citi nekad neminēja neko, kas neattiecās uz darbu. (..) Viena vienīgā īpašība, kas vienoja efektīvos līderus, bija tā, ka viņiem ļoti maz piemita vai nemaz nepiemita harisma, un tā viņiem nebija vajadzīga.

Visi efektīvie līderi, kurus es esmu sastapis, zināja četras vienkāršas lietas. 1. Vienīgā līdera definīcija ir tāda – tas ir kāds, kuram ir sekotāji. Nevar būt līderis bez sekotājiem. 2. Efektīvs līderis nav kāds, kuru mīl un apbrīno. Tas ir kāds, kura sekotāji dara pareizos darbus. Līderība nav popularitāte. Tādi ir rezultāti. 3. Līderi ir labi pamanāmi. Tāpēc viņi rāda piemēru citiem. 4. Līderis nav ieņemamais amats, privilēģija, tituls vai nauda. Tā ir atbildība.” [4, 18-19]

Drakera novērojumu patiesums pierādījies ne tikai viņa praktiskā darba pieredzē, bet, kā uzsvēris Dž. Kollinss (*Collins*) savā nesen izdotajā grāmatā “Good to Great” [2], arī empīriskos pētījumos.

Veicot detalizētu un precīzu empīrisku pētījumu, Dž. Kollinss un viņa komanda piecos gados pētīja 28 uzņēmumus, analizējot, kāpēc vienpadsmit labas firmas attīstās līdz izcilam līmenim, bet pārējās paliek tikai “labas”. Dž. Kollinss atklāja - viens no pieciem noteicošajiem faktoriem bija tas, ka katru no izcilajām firmām vadīja, Dž. Kollinsa vārdiem runājot, “piektā līmeņa līderis”. Piektā līmeņa līderis ir “pietieģis un stūrgalvīgs, pazemīgs un bezbailīgs”. [2, 22] Ja mēs nosauktu šo izcilību sasniegušo uzņēmumu līderu vārdus, neviens tos neatpazītu kā “superzvaigznes”. Viņi nebija lielas personības un līderi, par kuriem stāsta ziņu pārraidēs. Viņi bija

nemanāmi, klusi, ieturēti indivīdi, kuriem piemita paradoksālas rakstura īpašības – personīga pazemība un profesionālā griba. [2] Dž.Kollinss atklāja, ka piektā līmeņa līderiem piemīt šādas īpašības:

- viņi ir ambiciozi savas organizācijas, ne sevis labad;
- virza sekotājus uz aizvien lielākiem panākumiem;
- ir pieticīgi, nemanāmi un atturīgi;
- par spīti lēmumu smagamam, viņus vada spēcīga nepieciešamība sasniegt rezultātus;
- viņi ir čakli, apņēmīgi un nebaidās no smaga darba;
- par panākumiem viņi pateicas citiem faktoriem, bet, kad notikumi attīstās nepareizi, viņi vaino sevi.

Šīs ir īpašības, kas ir sasniedzamas un ir pretrunā ar populārājā vadības literatūrā aplūkotajām spēka īpašībām. Tās apstiprina, ka nav kādu “magisku” vai iedzimtu līdera īpašību. Līdera prasmes var iemācīties un praktizēt parasti mirstīgi.

Galvenais jautājums, ko sev uzdotu šī raksta lasītāji, ir šāds – vai sociālie darbinieki Latvijā var veikt šādu praksi sociālā darba jomā vai sociālajā darbā Latvijā kopumā? Aptaujājot 150 nejauši izvēlētu dekānu, direktoru, izpilddirektoru un prezidentu ASV, M.G.Ranks un V.S.Hačinsons (*Rank, Hutchinson*) secināja, ka politiskai aizstāvībai, profesionālai identitātei, sociālai pārveidei un vīzijai ir jābūt 21.gadsimta profesionālo sociālo darbinieku misijai. Šādai sākotnējai shēmai varētu sekot Latvijas sociālie darbinieki.

Politiskajai aizstāvībai būs būtiska loma; lai sociālajam darbam būtu ilglaicīga ietekme Latvijas sabiedrībā. Sociālā darba aizstāvība attiecīgās ministrijās un Saeimā pārstāvētajās partijās var veicināt lielāku sociālo darbinieku ietekmi uz sociālo politiku un sekmēt sociālo un ekonomisko taisnīgumu. Jo svarīgāk tas ir apstākļos, kad Latvija veido pati savu sociālo sistēmu. Ir sāka iepriekšējās sociālās sistēmas pārbūve, kas sociālajiem darbiniekiem rada unikālu iespēju noteikt jaunās sistēmas attīstību. Tādējādi sociālais darbs tiktu uzskatīts par palīdzošu profesiju Latvijā un sociālie darbinieki nostiprinātos kā eksperti Latvijas sociālo problēmu risināšanā.

Lai tas notiktu, nepieciešama vīzija. Cilvēki ar vīziju jau ir radušies. Augstskola “Attīstība” darbojas tāpēc, ka vīzija ir. Nesenās izmaiņas likumdošanā par sociālā darba izglītību ir notikušas vīzijas dēļ. Bet tā ir skaidri jāformulē un pastāvīgi jāatjauno. Vīzija paredz proaktīvu darbību, proti, sociālajiem darbiniekiem ir jābūt to cilvēku priekšgalā, kuri meklē risinājumus, kā apmierināt sociālās vajadzības Latvijā.

Šie uzdevumi varētu šķist kā ambiciozi līderu uzdevumi, tomēr tie ir realizēti un tos turpina realizēt. Lai gan centieni var būt neviendabīgi, ir līderi, kuri redz, ka nepieciešamas programmas, un tāpēc sāk programmu ieslodzītiem jauniešiem Liepājā vai paplašina pakalpojumus bezpajumtniekiem Rīgā, saņem finansējumu jauniešu vasaras programmai Bauskā vai veido centru veciem cilvēkiem Rēzeknē un sociālo pakalpojumu nodaļu Rīgas slimnīcā. Vadības piemēru pārpilnība! Tiem ir jāturpinās un jāpaplašinās.

Kā? Sākot veidot līderi sevī. Līderība nav "maģija". Kā redzams no piemēriem šajā rakstā, nav jābūt "superzvaigznei", lai vadītu. Iespējas ir visapkārt. "Ko es varu darīt savā organizācijā, lai radītu patiesas izmaiņas?" – "Ko es varu darīt savā kopienā, lai radītu patiesas izmaiņas?" – "Ko es varu darīt Latvijā, lai radītu patiesas izmaiņas?" Sociālā darba līderi ir nepieciešami katrā no šiem līmeņiem.

Sociālie darbinieki nevar aizstāvēt neaizsargātās sociālās grupas bez līdera prakses. Vai viņu vidū ir tādi, kuri ir vairāk orientēti uz līdera darbu? Bez šaubām, ir. Pievienotais V.Bennisa un Dž.Goldsmitha [1] izstrādātais instruments palīdzēs jums noteikt, vai jūs pašlaik esat ieinteresēti līdera darbā. Tomēr jāatceras, ka līderība ir prasme, ko var iemācīties un praktizēt pēc tam. Specifiskas literatūras par sociālā darba līderību ir maz. Risinājums - pārņemt citu nozaru, pārsvarā biznesa un politikas, līderības jēdzienus un pielietot tos sociālajā darbā.

Sociālā darba jomā Latvijā ir unikāla iespēja veidot savas profesijas nākotni un sociālās sistēmas struktūru. To darot, būs nepieciešams turpināt un paplašināt līderu darbību. Pēc šī raksta autora domām, mūsu profesijas pārstāvji ir atteikušies no līdera pienākumiem ASV. Sociālajam darbam Latvijā ir iespēja mācīties no šīm kļūdām, lai neatkārtotu tās.

Līderības novērtēšanas instruments – vingrinājums [1]

Instrukcija: Instrumenta katras tabulas kreisajā pusē atrodas menedžmenta raksturojumu saraksts, labajā pusē – līderības raksturojumu saraksts. Starp tiem ir skala, ar kuru jūs varat novērtēt savu atbilstību šiem raksturojumiem.

Apvelciet uz skalas to skaitli, kurš vislabāk atbilst jūsu vietai starp menedžmentu un līderību. Piemēram, ja jūs tiektos pēc stabilitātes un labklājības vairāk nekā pēc pārmaiņām un neskaidrības, pirmajā raksturojumā jūs apvilktu skaitli 1 vai 2 – atkarībā no tā, cik bieži jūs tiecaties pēc šādām situācijām. Ja jūs nedotu priekšroku ne vienam, ne

otram, jūs apvilktu skaitli 3. Ja jūs vairāk pievelk pārmaiņas un neskaidrība, jūs apvilktu skaitli 4 vai 5.

Domājiet, kā jūs *parasti* darbojaties, un apvelciet to skaitli, kurš vislabāk atbilst jūsu patiesajām domām un uzvedībai. **Pareizo atbilžu nav.** Instruments palīdzēs jums novērtēt savas līdera spējas, bet, attīstot jaunas prasmes un izmēģinot jaunas darbības, jūsu uzskati var mainīties. Tāpēc lietojiet šo instrumentu arī turpmāk, lai novērtētu savu izaugsmi.

1. tabula

Līderības un menedžmenta raksturojuma atšķirības

	Menedžments	Jūsu novērtējums	Līderība
Tiekšanās pēc	stabilitātes, labklājības	1 2 3 4 5	pārmaiņām, neskaidrības
Koncentrēšanās uz mērķi, ņemot vērā	secību, resursu optimizāciju	1 2 3 4 5	uzlabojumus, jauninājumus
Varas balstīšana uz	ieņemamā stāvokļa autoritāti	1 2 3 4 5	personīgo ietekmi
Prasmju demonstrēšana	tehniskajā kompetencē, supervīzijā, administrācijā, komunikācijā	1 2 3 4 5	diagnozē, konceptualizācijā, pārliecināšanā, neskaidrību noskaidrošanā
Darbības, lai panāktu	darbinieku pakļaušanos	1 2 3 4 5	darbinieku uzticību

2. tabula

Līderības un menedžmenta funkcionālās atšķirības

	Menedžments	Jūsu novērtējums	Līderība
Plānošanas priekšrocības	taktika, loģistika, koncentrācija	1 2 3 4 5	stratēģija, politikas veidošana, plašs skatījums

2. tabulas turpinājums

Pieceja personāla atlasē	atlase balstās uz kvalifikāciju	1 2 3 4 5	amata apmācība, sadarbības tīkli, kopīgu vērtību attīstīšana
Vadīšanas metodes	uzdevumu skaidrošana, koordinēšana, atalgojuma sistēmas izveide	1 2 3 4 5	mācīšana, lomu modelēšana, iedvesmošana
Kontrolēšanas metodes	standarta darbības procedūras, monitorings	1 2 3 4 5	motivācija, sevis menedžments, politikas veidošana
Pieceja darbības novērtēšanā	atlīdzība, disciplīna	1 2 3 4 5	atbalsts, attīstība
Lēmumu pieņemšana	analītiska, neriskējoša, racionāla	1 2 3 4 5	intuitīva, riskējoša, nenoteikta
Komunikācijas stils	lietišķs, savstarpēji izdevīgs, abpusējs	1 2 3 4 5	pārveidojošs, mudinošs uz darbību, pārliecinošs

3. tabula

Līderības un menedžmenta filosofiskās atšķirības

	Menedžments	Jūsu novērtējums	Līderība
Orientācija uz	programmām un procedūrām	1 2 3 4 5	cilvēkiem un idejām

Vērtīgie resursi	fiziskie, finansiālie, tehnoloģiskie	1 2 3 4 5	cilvēki, informācija
Informatīvā bāze	dati, fakti	1 2 3 4 5	jūtas, emocijas un idejas, zināšanas, kuras vēl jāapgūst
Uzskats par cilvēku resursiem kā par	vērtību organizācijas pašreizējo vajadzību apmierināšanai	1 2 3 4 5	uzņēmuma resursiem šodienas un nākotnes attīstībai
Attieksme pret pārmaiņām	pārmaiņu ieviešana vīzijas realizācijai	1 2 3 4 5	izmaiņas kā iespēja

4. tabula

Menedžmenta un līderības gaidāmie rezultāti

	Menedžments	Jūsu novērtējums	Līderība
Definē veiksmi kā	kvalitātes nodrošināšanu, stabilitāti un pastāvību, produktivitāti	1 2 3 4 5	darbinieku pieķeršanos darbam, kopēju uzticību, efektivitāti
Nevēlas piedzīvot	anarhiju, darbinieku dezorientāciju, pārsteigumus	1 2 3 4 5	inertumu, motivācijas trūkumu, apnikumu

Piedzīvo neveiksmi, kad sastopas ar	atkāpšanos no autoritātes, darbinieku pretestību, zemu darba sniegumu	1 2 3 4 5	nepareizi izvēlēta virziena / vīzijas sekām, nespēju izskaidrot vīziju, nespēju pārliecināt
-------------------------------------	---	-----------	---

Literatūras saraksts:

1. Bennis, W., Goldsmith, J. Learning to Lead. Reading, MA: Addison-Wesley, 1997.
2. Collins, J. Good to Great. New York: Harper Business, 2001.
3. Drucker, P.F. Managing the Non-Profit Organization. New York: Harper Business, 1990.
4. Drucker, P.F., DePree, M., & Hesselbein, F. Excellence in Nonprofit Leadership. San Francisco: Jossey-Bass, 1998.
5. Kotter, J. A Force for Change: How Leadership Differs from Management. San Francisco: Jossey-Bass, 1990.
6. Rank, M.G., & Hutchison, W.S. An Analysis of Leadership within the Social Work Profession. Journal of Social Work Education, 36 (3), 2000. 487-502.

Sociālais darbinieks kā multiplikators

Šis raksts tapis, balstoties uz Sandras Liniņas, Inas Balgalves, Taigas Galejas un Sanītas Ogorodņikovas diplomdarbu "Sociālais pedagogs kā multiplikators", kas izstrādāts Dr. paed. prof. Ainas Vilciņas vadībā. Raksta mērķis ir teorētiski apzināt multiplikatora darbības būtību un tās pielietojamību sociālā darbinieka tālākizglītības profesionālajā pilnveidē. Rakstā esam atainojušas multiplikatora jēdziena skaidrojumu, darbības pieredzi citās profesijās; aprakstījušas sociālā darbinieka – multiplikatora nepieciešamo profesionālo kompetenci, iepazīstinot ar multiplikatora sagatavošanas programmu, izveidojušas multiplikatora darbības un organizācijas modeli.

*Sandra Liniņa,
Ina Balgalve*

Atslēgas vārdi:
mūžizglītība, tālākizglītība,
profesionālā pilnveide,
multiplikators, profesionālā
kompetence

*Pati vērtīgākā īpašība dzīvē – mūžīgā zinātkāre,
kas gadu gaitā neizsīkst un atdzimst katru rītu no jauna.*
R.Rolāns

Ievads

Sociālekonomiskā situācija ir aktualizējusi profesionālo sociālo darbinieku nepieciešamību valstī. Sabiedrības straujā noslāņošanās, ekonomisko attiecību izmaiņas, politiskā, ekonomiskā un sociālā nestabilitāte radījušas daudz problēmu, kuru risināšanai vajadzīgas jaunas, efektīvas darba metodes un kompetenti, profesionāli darbinieki. Lai paaugstinātu sociālā pakalpojuma kvalitāti, ir svarīgi paaugstināt zināšanas un prasmes darbinieku grupai, kas sniedz šo pakalpojumu. Arī LR Ministru kabineta noteikumos Nr. 313 vispārīgajās prasībās pakalpojumu sniedzēju darbībai noteikts, ka institūcijas vadībai ir jānodrošina **darbinieku**

profesionalitāte un **regulāra darbinieku kvalifikācijas celšana**, kuri strādā ar klientu. [2]

Lai uzlabotos sniegtā sociālā pakalpojuma kvalitāte, ir vajadzīga mērķtiecīga izglītības papildināšana gan sociālajiem darbiniekiem, gan pārējiem komandas dalībniekiem. Ņemot vērā nepieciešamību apsteigt sociālo problēmu aktualizēšanos, kā arī zinot ekonomisko situāciju valstī, vajadzētu izmantot tādu tālākizglītības **profesionālās pilnveides** formu kā **multiplikatoru jeb tālākizglītotāju** sagatavošanu.

Multiplikators kā tālākizglītotājs

Latvijā pēc augstākās izglītības iegūšanas sociālajiem darbiniekiem ir trīs iespējas turpināt izglītību:

- **tālākizglītība**, kas ietver sevī:
 - profesionālo tālākizglītību,
 - profesionālo pilnveidi;
- studijas maģistrantūrā ārzemēs;
- studijas maģistrantūrā Latvijā.

Mūsaprāt, sociālā darbinieka izglītībā ļoti liela nozīme ir **tālākizglītībai**. Tālākizglītība – izglītības turpināšana un profesionālās meistarības pilnveidošana pēc formālās izglītības ieguves un darba gaitu sākšanas. Tās mērķis ir profesionālo zināšanu, prasmju un kompetences pilnveidošana formālajā vai neformālajā izglītības sistēmā. [5]

Profesionālās izglītības likumā tā tiek definēta kā *profesionālā tālākizglītība* – īpašs profesionālās izglītības veids, kas pieaugušajiem ar iepriekšēju izglītību un profesionālo pieredzi dod iespēju iegūt noteikta līmeņa profesionālo kvalifikāciju, un kā **profesionālā pilnveide** – profesionālās izglītības īpašs veids, kas personām neatkarīgi no vecuma un iepriekšējās izglītības vai profesionālā kvalifikācijas dod iespēju apgūt darba tirgus prasībām atbilstošas sistematizētas profesionālās zināšanas un prasmes. [6]

Mūsu sabiedrībā tālākizglītība ir kļuvusi par objektīvu nepieciešamību, un to nosaka:

- zinātnes, tehnikas, ražošanas un informācijas tehnoloģiju attīstība,
- ražošanas, tehnisko un sociālo prasību mainīšanās izglītībai,
- nepieciešamība konkurences apstākļos nepārtraukti paaugstināt darbinieku kompetenci no ierindas izpildītāja līdz vadītājam.

“Cilvēkam izglītība jāapgūst visas dzīves gaitā. Izglītošanās jāsaprot visplašākā šī vārda nozīmē. Tā sākas ģimenē, turpinās bērnudārzā, skolā, specializētajā izglītībā – fundamentālā vai praktiskā -, kas neapstājas, bet turpinās visa mūža garumā,” uzrunā teikusi LR Valsts prezidente V. Viķe-Freiberga. [3] Globalizācijas procesi, jauno tehnoloģiju straujā ienākšana nosaka un ietekmē izglītības procesus, prasa visu laiku atjaunināt zināšanas un pilnveidot prasmes. Arī izglītības saturs strauji mainās - iegūtās zināšanas noveco, to vietā ātri ienāk jaunas, ņemot vērā informācijas izplatību. Tāpat mācību laiks ir viss mūžs. Pedagoģijas terminu vārdnīcā “īpaši organizēta gan formālā, gan neformālā tālākizglītības sistēma, kas sekmē pilnvērtīgu personības attīstību un ļauj cilvēkam veiksmīgāk pielāgoties jaunajām laikmeta un sociālajām prasībām, nemītīgi paaugstinot savu kvalifikāciju vai pat pārkvalificējoties”, tiek saukta par **mūžizglītību**. Mūžizglītība mērķtiecīgi plānotā tālākizglītības sistēmā dod iespēju īstenot principu - mūžu dzīvo, mūžu mācies. [5]

Valstī vēl tikai veidojas sociālo darbinieku profesionālās tālākizglītības un pilnveides programmas. Ņemot vērā nepieciešamību, apsteidzot sociālo problēmu aktualizēšanās tendences, tālākizglītot sociālos darbiniekus valstī, kā arī pārziņot ekonomisko situāciju, vajadzētu attīstīt tādu tālākizglītības formu, kas tikai pēdējos gados ir ienākusi izglītībā, lai nodrošinātu cilvēku mūžizglītību, – **tālākizglītotāju jeb multiplikatoru sagatavošanu**.

Tālākizglītotājs jeb multiplikators - pedagogs vai citas profesijas pārstāvis, kas mērķtiecīgā papildizglītībā ieguvis tiesības vadīt kursus, lasīt lekcijas, izplatīt noteiktas idejas, paņēmienus, metodes, pieejas skolotāju tālākizglītības procesā; skolotāju skolotājs. [5] Pašlaik valstī nav veikti pētījumi šajā jomā, kā arī trūkst izstrādātas metodikas multiplikatoru sagatavošanai.

Tālākizglītības iespējas atainotas 1. zīmējumā.

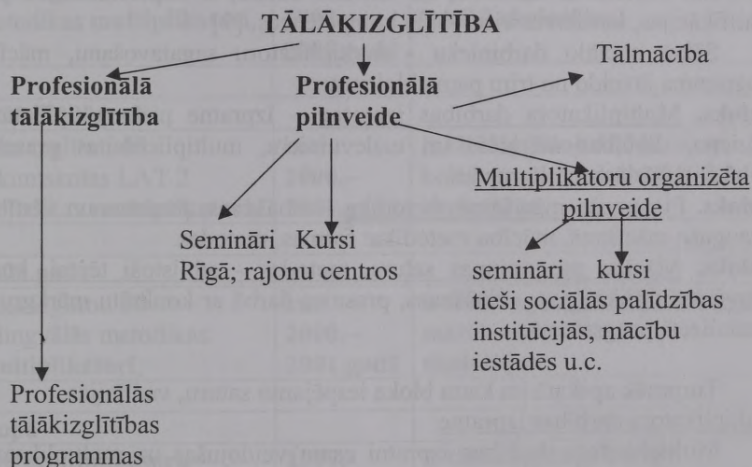
Redzam būtiskākās atšķirības, sagatavojot multiplikatorus:

- 1) viņi var vadīt kursus, organizēt seminārus tuvu dzīvesvietai;
- 2) notiek daudz ātrāka ideju, jaunu pieeju, metožu un paņēmieni aprīte.

Patlaban Latvijā un pasaulē aktuāla ir mūžizglītība, tāpēc - lai ne tikai formāli apmierinātu profesionāļu vajadzību papildināt zināšanas, bet arī nepārtraukti, mērķtiecīgi pilnveidotu profesionālo kompetenci, - ir jāveido valstiski atbalstīta tālākizglītības sistēma, kas būtu attiecināma uz bāzes izglītību jau ieguvušo sociālo darbinieku tālākizglītību. Par vienu no tālākizglītības formām, kas nodrošinātu sociālo darbinieku profesionālo pilnveidi, mēs uzskatām sociālo darbinieku – **multiplikatoru organizētus**

un vadītus kursus, seminārus. Lai to varētu realizēt, sociālie darbinieki ir jā sagatavo šai darbībai:

- jāizstrādā sagatavošanas programma un jāapmāca sociālie darbinieki.



1. zīmējums. Tālākizglītības iespējas

Sociālā darbinieka – multiplikatora profesionālā kompetence

Bjorns Valgrēns (*Bjarne Wahlgren*) rakstā “Neformālā kompetence pieaugušo izglītībā” aprakstījis kompetenci šādi: “Tradicionāli kompetenci saista ar zināšanām - formālā izglītība + kvalifikācijas celšana = profesionālā kompetence. Kompetence plašākā skatījumā ir personas prasmes, kas apgūtas caur izglītību, kvalifikācijas celšanu un organizētu mācīšanos, neatkarīgi iegūtās prasmes, darbs, piedalīšanās organizācijās un sabiedriskajās aktivitātēs, kas arī ir reālā kompetence.” [9]

Autors kompetenci iedala trijos veidos:

- **profesionālā kompetence** – spēja plānot, kontrolēt, iekļauties reālā darbā;
- **personīgā kompetence** – prasme komunicēt, kooperēties, vadīt, vienotības izjūta, prasme analizēt un novērtēt, būt radošam;

- **vispārējā kompetence** – vispārējās prasmes (svešvalodu prasme, iemaņas darbā ar datoru), vispārējā kultūras, sabiedrības darbības likumsakarību izpratne, attieksme pret ekoloģiju.

Lai sabiedrība attīstītos, kā uzskata autors, ir nepieciešamība pēc kvalifikācijas, kas ietver visu veidu kompetences. [9]

Sākot sociālo darbinieku - multiplikatoru sagatavošanu, mācību programma jāveido no trim pamatblokiem:

1.bloks. Multiplikatora darbības izpratne – izpratne par multiplikatora jēdzienu, darbības mērķiem un uzdevumiem, multiplicēšanas prasmes darbā ar dažādām mērķgrupām.

2.bloks. Pieaugušo mācīšanās metodika – zināšanas, prasmes un vērtības pieaugušo mācīšanās, mācību metodika: formas, metodes.

3.bloks. Mācību programmas saturs, metodes - atbilstoši tēmai, kurai gatavo multiplikatorus – zināšanas, prasmes darbā ar konkrētu mērķgrupu specializētā programmā.

Turpmāk apskatīsim katra bloka iespējamo saturu, vadlīnijas.

Multiplikatora darbības izpratne

Multiplikatora darbības izpratni esam veidojušas uz multiplikatora idejas attīstības Latvijā pamatiem.

Multiplikatoru galvenais uzdevums ir izglītības politikas **mērķtiecīga** un konsekventa īstenošana. Multiplikatoru darbība var būt īslaicīga - tikai risinot kādu konkrētu problēmu, vai arī ilgstoša - veicot mērķtiecīgu plašas mērķauditorijas sagatavošanu inovāciju ieviešanai. Darbojoties ilgstošāk, multiplikatori nepārtraukti pilnveido savu profesionalitāti. [4]

Latvijā multiplikatori kā tālākizglītotāji tiek sagatavoti dažādās tālākizglītības programmās un darbojas jau kopš 1992.gada, kad aktīvu darbību Latvijā sāka Britu padome, pārkārtojot angļu valodas mācīšanu.

1995.gadā multiplikatora jēdziens tika ieviests Latvijas valsts valodas apguves valsts programmas (LVAVP) LAT2 (latviešu valoda kā otrā valoda) programmā. Tika izstrādāta multiplikatoru sagatavošanas un darbības sistēma, kuras pamatprincipi ir:

Vispirms izglīto kādas profesionālas grupas kodolu.
Tas jauniegūtās zināšanas nodod tālāk kolēģiem. [12]

Multiplikatoru darbības pamatpieeja LVAVP ir parādīta 1.tabulā.

Multiplikatoru darbības pamatpieeja (pēc LVAVP) [1]

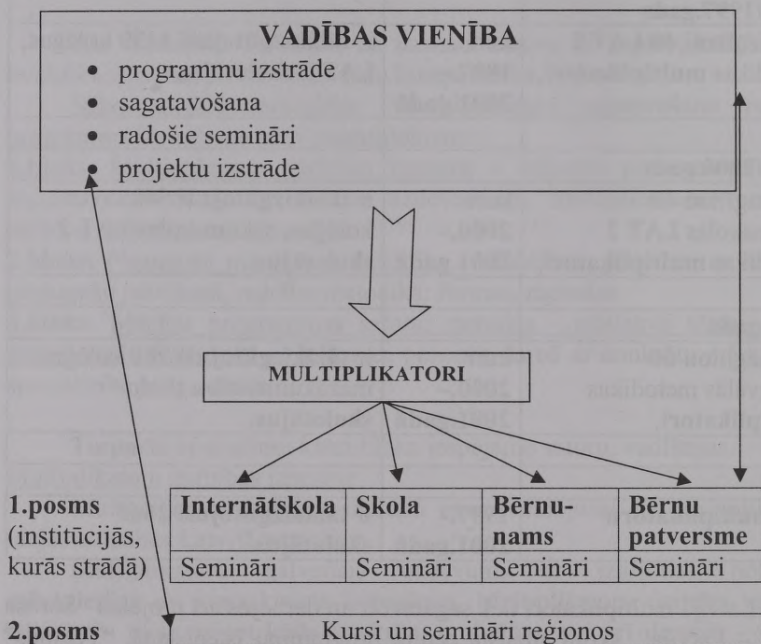
1996./1997.gads		
Tika izglītoti 40 LAT 2 metodikas multiplikatori ,	kuri 1997.–2001.gadā	ir tālākizglītojuši 1139 kolēģus, LAT 2 skolotājus.
1999./2000.gads		
Tika izglītoti 40 sākumskolas LAT 2 metodikas multiplikatori ,	kuri 2000.–2001.gadā	ir tālākizglītojuši 540 savus kolēģus, sākumskolas LAT 2 skolotājus.
2000.gads		
Tika izglītoti 60 bilingvālās metodikas multiplikatori ,	kuri 2000.–2001.gadā	ir tālākizglītojuši 986 kolēģus, mazākumtautību skolu skolotājus.
Kopā		
140 multiplikatoru	1997.–2001.gadā	ir tālākizglītojuši 2665 skolotājus.

Latvijā multiplikatori tiek sagatavoti un darbojas arī projektā “Sorosa fonds – Latvija”, skolu atbalsta centra programmu īstenošanā, “Tempus” programmā, Latvijas izglītības informatizācijas sistēmas projektā, vācu valodas skolotāju tālākizglītošanā. Diemžēl konstatējam, ka ir minimāla informācija par radniecīgu nozaru multiplikatoru darbību un nav arī multiplikatoru sagatavotāju sadarbības dažādos projektos mūsu valstī. Ar multiplikatoru sagatavošanu un darbības koordinēšanu Latvijā nodarbojas arī Latvijas Pieaugušo izglītības apvienība (LPIA).

Veidojot sociālo darbinieku - multiplikatoru sagatavošanas modeli Latvijā, esam izmantojušas sociālā pedagoga multiplikatora darbības modeli un attēlojušas to 2.zīmējumā.

Tāpat ir nepieciešams sociālo darbinieku – multiplikatoru darbības **vadības centrs**, kurā tiktu izstrādātas programmas un sagatavoti sociālie darbinieki – multiplikatori dažādām tēmām. Multiplikatori pēc sagatavošanas pulcēsies vadības vienībā radošos semināros, lai dotu atgriezenisko informāciju par multiplicēšanas veiksmēm un grūtībām, saņemtu grupas biedru un pasniedzēju atbalstu. Radošo semināru

pamatmērķis – dalīties pieredzē un apgūt jaunas tehnikas darbam ar pieaugušajiem, atbalstīt inovācijas, izvērtēt sasniegto.



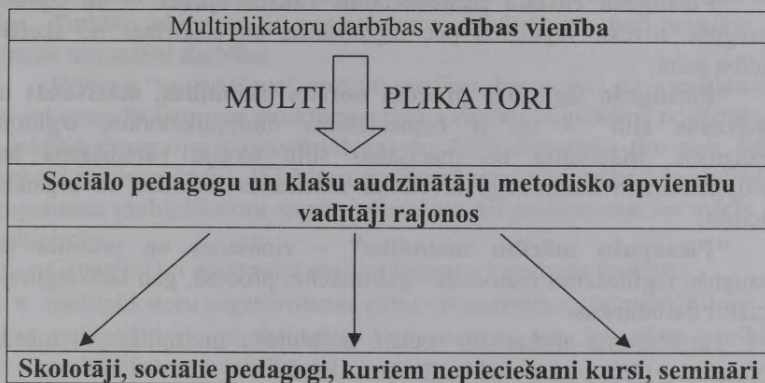
2.zīmējums. Multiplikatora darbības modelis

Multiplikatoriem sava darbība jāsāk pakāpeniski:

1.posms – vispirms organizējot nodarbības institūcijā, kurā viņš strādā, - tie sākumā varētu būt semināri. Kad iegūta pieredze darbā ar kolēģiem, var sākt kursu un semināru organizēšanu rajonā – t.i., **2.posmā**. 2.posmā būtu vēlams strādāt vairākiem multiplikatoriem kopā.

Tālāk apskatīsim semināru un kursu organizēšanas gaitu (skat. 3.zīmējumu), ko esam izstrādājušas sociālajiem pedagogiem.

Kā redzams 3.zīmējumā, kursu, semināru organizatori konkrētā vietā varētu būt sociālo pedagogu un klašu audzinātāju apvienību vadītāji, jo viņi vislabāk pārzinās tēmas, kurās nepieciešama profesionālā pilnveide. Ar metodisko apvienību vadītājiem vajadzētu sadarboties multiplikatoru darbības vadības vienībai.



3. zīmējums. Multiplikatoru darbības organizācija

Īpaši jāpievēršas finansējumam. Ministru kabinets ir apstiprinājis “Valsts programmu sociālo pedagogu un sociālo darbinieku sagatavošanai”, kurā ir paredzēti līdzekļi sociālo darbinieku, sociālo pedagogu sagatavošanai, bet sociālo darbinieku, sociālo pedagogu profesionālai pilnveidei valsts finansējums nav paredzēts. Finanšu piesaiste iespējama divos veidos:

- **pašvaldību līdzekļi**, kurus pašvaldība varētu piešķirt kopienas sociālo darbinieku, sociālo pedagogu, klašu audzinātāju, bērnu aprūpes institūciju darbinieku mācībām;
- **projektu izstrāde**, ko varētu veikt sociālo darbinieku asociācija sadarbībā ar vadības vienību.

Ir arī trešais variants - par semināriem un kursiem maksā paši klausītāji. Taču, zinot sociālo darbinieku un sociālo pedagogu ekonomisko situāciju, jāatzīst - šis variants neļauj visiem, kuri vēlas profesionāli pilnveidoties, to darīt.

Pieaugušo mācību metodika

Kā jau iepriekš minējām, multiplikatora izglītošana saistās ar pieaugušo auditoriju – sociālā darba praktiķiem, bērnu aprūpes iestāžu audzinātājiem, tāpēc multiplikatoru sagatavošanas programmā ir jāiekļauj pieaugušo mācību teorijas, metodes, paņēmieni, tehnikas.

Kursā apgūstamās tēmas:

“Pieauguša cilvēka psihosociālais raksturojums” - lai izprastu pieauguša cilvēka vajadzību pēc izglītošanās un atšķirības no skolēna mācību gaitā.

“Pieaugušo izglītības procesa norises likumības, mācīšanās un mācīšanās stili” - tas ir nepieciešams multiplikatoram, izglītojot pieaugušos. Mācīšanās un mācīšanās stila teoriju pārzināšana ļauj multiplikatoriem mērķtiecīgi izvēlēties mācīšanās metodes un organizēt mācības.

“Pieaugušo mācību metodika” – zināšanas un prasmes par pieaugušo izglītošanas metodēm - gan mācību procesā, gan tālākizglītojot sociālos darbiniekus.

Turpinājumā apskatīsim sociālo darbinieku multiplikatoru mācību programmas trešo bloku – tākizglītošanas kursu.

Tālākizglītošanas mācību kurss

Sociālās problēmas, mērķgrupas, darba uzdevumi, ar kuriem sastopas sociālais darbinieks un sociālais pedagogs, prasa zināšanas un prasmes dažādās jomās – gan par specifiskām problēmām, gan par mērķgrupas psihosociālajām īpatnībām, gan par veiksmīgākajām metodēm un darba formām. Tāpēc multiplikatora sagatavošanas programmā būtu jāiekļauj mācību kurss par pakalpojuma pieprasītājam aktuālām tēmām. Piemēram, diplomdarbā mēs izstrādājām programmas bloku tēmai “Dzīves prasmju veidošana institucionālajā aprūpē esošajiem bērniem”.

Multiplikatora darbības prasmju aprobācija

Lai veiksmīgāk sāktu sociālā darbinieka kā multiplikatora darbību, iegūtās zināšanas, prasmes un vērtības būtu jāattīsta un jāpilnveido praksē. Mūsbrāt, prasmju aprobācija ir sadalāma divos līmeņos.

- 1) Mācību prakse ir neatņemama multiplikatora izglītības sastāvdaļa. Klausītāji tiek iesaistīti supervizētā darbībā un saņem iespēju pielietot nodarbībās apgūto praktiski un izmantot profesionālu supervīziju, lai pilnīgotu mācīšanos. Mācību praksē īpaši jāpievēršas specifiskās darbības programmas zināšanām, prasmēm un vērtībām.
- 2) Multiplikatora darbības prasmju aprobācija - šīs prakses mērķis ir pilnveidot, nostiprināt studijās un mācību praksē apgūtās specifiskās darbības programmas teorētiskās zināšanas un praktiskās iemaņas.

Multiplikatora sagatavošanas un darbības novērtēšana

Kvalitātes vērtēšana rada izpratni par darbu, tiek veicināta darbinieku apmierinātība ar veicamo. No multiplikatora darbības kvalitātes ir atkarīga

multiplicējamo ideju aprīti un to pieņemšana. Tā ir multiplikatoru darbības jēga. Turklāt jebkuram ir nepieciešams gandarījums par paveikto kā stimuls turpmākai darbībai.

Jēdziens "novērtēšana" apzīmē procesu, kas noved pie spriedumiem vai rekomendācijām par struktūrvienības kvalitāti. Kvalitātes novērtēšanai ir iekšējā dimensija (pašnovērtēšana) un ārējā dimensija (ko veic ārējie eksperti vai inspektori). [8] Mūsu gadījumā struktūrvienība būs izstrādātā programma multiplikatoru sagatavošanai un arī programma, ko mācīs jeb multiplicēs.

Govojot un novērtējot multiplikatorus, vajadzētu izvērtēt:

- multiplikatoru sagatavošanas gaitu - programmu, tās realizāciju;
- multiplikatora profesionālo kompetenci, par ko tīktu piešķirta multiplikatora kvalifikācija;
- multiplikatora aktivitātēs iesaistīto cilvēku darbības rezultātu - pakalpojuma kvalitāti. Tātad izvērtēt vadīto kursu, semināru kvalitāti. Piemēram, multiplikatora sagatavoto kursu programmu izvērtē grupas biedri, programmas beigās notiek pašrefleksija, lai ieviestu izmaiņas, mācot nākošās grupas. Lai profesionāli pilnveidotu multiplikatora aktivitātēs iesaistītos, vērtīgi būtu praktizēt "metodisko portfeli" izveidi, kas kalpotu kā palīgmateriāls darbā ar klientu.

Kopsavilkums

1. Sociālo problēmu skaitam Latvijā augot, palielinās vajadzība pēc profesionāliem, kvalificētiem darbiniekiem, lai nodrošinātu sociālā pakalpojuma kvalitāti. Ņemot vērā nepieciešamību, **apsteidzot sociālo problēmu aktualizēšanās tendences, izglītēt sociālos darbiniekus** valstī, kā arī pārzinot ekonomisko situāciju, vajadzētu izmantot tādu tālākizglītības formu kā **tālākizglītotāju jeb multiplikatoru vadītus seminārus un kursus**.
2. Latvijā un pasaulē patlaban aktuāla ir **mūžizglītība**. Lai apmierinātu profesionāļu vajadzību papildināt zināšanas ne tikai formāli, bet nepārtraukti, **mērķtiecīgi pilnveidotu profesionālo kompetenci**, jāveido valstiski atbalstīta tālākizglītības sistēma bāzes izglītību jau ieguvušajiem sociālajiem darbiniekiem. Par vienu no tālākizglītības formām, kas nodrošinātu sociālo darbinieku profesionālo pilnveidi, uzskatām sociālo darbinieku - multiplikatoru organizētus un vadītus kursus, seminārus. Lai to realizētu, sociālie darbinieki ir jāsagatavo:

jāizstrādā sagatavošanas programma un jāmāca sociālie darbinieki.

3. Sākot sociālo darbinieku – multiplikatoru sagatavošanu, mācību programma jāveido no trim pamatblokiem:
 - 1.bloks.** Multiplikatora darbības izpratne – izpratne par multiplikatora jēdzienu, darbības mērķiem un uzdevumiem, multiplicēšanas prasmes darbā ar dažādām mērķgrupām.
 - 2.bloks.** Pieaugušo mācīšanas metodika – zināšanas, prasmes un vērtības pieaugušo mācībās, mācību metodika: formas, metodes.
 - 3.bloks.** Mācību programmas saturs, metodes – atbilstoši tēmai, kurai sagatavo multiplikatorus – zināšanas, prasmes darbā ar konkrētu mērķgrupu specializētā programmā.
4. Multiplikatori ir speciāli sagatavoti, mērķtiecīgi vadīti un koordinēti tālākizglītotāji.
5. Multiplikatoru darbības modeļa veidošanā ir nepieciešams sociālo darbinieku – multiplikatoru darbības **vadības centrs**, kurā tiktu izstrādātas programmas un sagatavoti sociālie darbinieki – multiplikatori dažādām tēmām. Multiplikatori pēc sagatavošanas pulcēsies vadības vienībā radošos semināros, lai dotu atgriezenisko informāciju par veiksmēm un grūtībām, saņemtu grupas biedru un pasniedzēju atbalstu. **Multiplikatori, reģionālie centri un pakalpojuma pieprasītājs** - mūsu izstrādātajā darbības organizācijas modelī tie ir skolotāji, sociālie pedagogi, kam nepieciešami kursi, semināri.
6. Lai veiksmīgāk sāktu sociālā darbinieka - multiplikatora darbību, iegūtās zināšanas, prasmes un vērtības jāattīsta, jāpilinveido praksē.
7. Multiplikatoru sagatavošanai un vērtēšanai nepieciešama vērtēšanas sistēma.

Literatūras saraksts:

1. Latviešu valodas apguves valsts programma / Informācija LVAVP Nr. 3. - 2001. – 32 lpp.
2. LR Ministru kabineta noteikumi Nr. 313 / Latvijas Vēstnesis. – 2000.g. 12.septembris. – 7.lpp.
3. Pārskats par Latvijas Pieaugušo izglītības apvienības darbu 2000.gadā. Latvijas Pieaugušo apvienība. – Rīga: Remarks, 2001. – 12 lpp.

4. Pedagogu tālākizglītotāju konferencē // Skolotājs. 2001. – Nr. 3. – 23.–28.lpp.
5. Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca. - R: Zvaigzne ABC, 2000. – 248 lpp.
6. Profesionālās izglītības likums // Latvijas Vēstnesis, 1999.gada 30.jūnijs. - 3.lpp.
7. Rodžers M.E. Vispārējā sociālā darba prakse // Dzīves jautājumi III: Sociālais darbs un sociālā pedagoģija: darbības jomas, mērķi un iespējas: Zinātniski metodiskais rakstu krājums. – Rīga: SDSPA "Attīstība", 1998. – 28.–42.lpp.
8. Tālākizglītības kvalitātes vērtēšanas rokasgrāmata. Izglītības un zinātnes ministrija. Rīga – 2001. – 32 lpp.
9. Wahlgren B. Non-formal Competence – the Workplace and Liberal Adult Education // Golden Riches. 2000. – Nr. 1. – 2-4 p.

Rakstu autori

Natālija Aprāne – SDSPA “Attīstība” studente.

Edgars Arsoba – SDSPA “Attīstība” students.

Ina Balgalve – SDSPA “Attīstība” maģistrante.

Rejs Belikoze – Dr. phil., asoc. profesors Monmoutas universitātes (ASV) Sociālā darba fakultātē.

Ināra Bite – nacionālās sociālās drošības eksperte, SDSPA “Attīstība” lektore.

Airita Brenča – SDSPA “Attīstība” Sabiedrisko un starptautisko attiecību centra vadītāja, SDSPA “Attīstība” absolvente, sociālo zinātņu grāds vadībzinībās.

Liesma Čepuka – SDSPA “Attīstība” studente.

Ligita Damberga – SDSPA “Attīstība” studente.

Daiga Dērica – SDSPA “Attīstība” studente.

Maira Dudareva – SDSPA “Attīstība” studente.

Dagnija Gorlova – sociālo zinātņu un pedagogijas maģistre, SDSPA “Attīstība” mācībspēks, SDSPA “Attīstība” absolvente.

Zigrīda Goša – Dr. oec., LU Ekonomikas fakultātes Statistikas un demogrāfijas katedras profesore, SDSPA “Attīstība” mācībspēks.

Irīna Gutjare – SDSPA “Attīstība” maģistrante.

Mārita Jakuša – SDSPA “Attīstība” studente.

Maija Kalnkaziņa – SDSPA “Attīstība” studente.

Ērika Kalviša – SDSPA “Attīstība” studente.

Olga Kalviša – SDSPA “Attīstība” studente.

Dace Lazdiņa – pedagoģijas maģistre, sociālā pedagoģe, SDSPA “Attīstība” absolvente.

Jeļena Laškova – SDSPA “Attīstība” maģistrante.

Rudīte Laugale – SDSPA “Attīstība” studente.

Ingrīda Lielbārde – SDSPA “Attīstība” studente.

Sandra Liniņa – SDSPA “Attīstība” maģistrante.

Čads Morss (*Chad Morse*) – sociālā darba maģistrs, Aļaskas universitātes sociālā darba skolas asociētais profesors.

Māra Muktupāvela – SDSPA “Attīstība” studente.

Ilze Orupe – SDSPA “Attīstība” studente.

Silva Poiša – SDSPA “Attīstība” studente.

Inga Sprūģe – SDSPA “Attīstība” studente.

Lidija Šilņeva – Dr. paed., profesore, SDSPA “Attīstība” rektore.

Raisa Vagale – SDSPA “Attīstība” studente.

Sanita Veiriņa – SDSPA “Attīstība” studente.

Aina Vilciņa – Dr. paed., profesore, SDSPA “Attīstība” zinātniskā darba prorektore.

Indra Vitenberga – SDSPA “Attīstība” studente.

Summary

Lidija Šilņeva – Dr.paed., professor, rector of the HSSWSP “Attīstība”.

Article *Usage of Principles of Methodical Activities in the Practice of Social Worker.*

In the article which is the continuation of former articles (“Methodical principles of social work” (Dzīves jautājumi-IV, 1999) and “Principles of professional activities of social worker in case management” (Dzīves jautājumi-V, 2000), an opinion is emphasized that the methodical principles base on the practice of social work and simultaneously influence it. Depending on the depth of the level, how we follow them and describe them in this practice, we achieve more or less methodical details. In the process of solving every social case we have to have a clear view on the fact that in the concrete methodical action of social worker several principles are implemented simultaneously. So we cannot speak of a separate methodical principle, as theoretical analysis describes. The teaching on social work methods does not define the principles absolutely, but understands them as separate aspects of all the totality. This totality is the methods of social work. A separate principle can express methodical thought, practical basic principle, but it must not be understood as isolated. Social worker must see it in connection with others. The totality always is understood not as sum of factors, but as balanced entire.

Dagnija Gorlova – Mg. Soc. Sc., lecturer HSSWSP “Attīstība”.

Liesma Čepuka, Daiga Dērica, Ingrīda Lielbārde, Indra Vitenberga – students of HSSWSP “Attīstība”.

Article *The Criteria for Classification of Social Problems in Micro Practice of Social Work.*

The understanding of the essence of social problems is conceptually important for social workers, because the necessity base on the solution of social problems and prophylactics. The question on classification of social problems has become an actuality in the recent years. It has been researched in the level of societal problems and these researches still continue. In the cooperation of the Authors of the article research on the elaboration of criteria for classification of individual social problems has been carried out. It was concluded that the classification of social problems has been elaborated in Riga, it is considered to be necessary for working

with clients and its necessity can become actual in other places of Latvia as well.

The elaboration of classification of social problems is a complex and long-term process, because it requires a precise elaboration of criteria of social work. In the research [1], on which this article is based, following detailed research of social problems in micro level and practical research, the potential criteria will be determined. The elaboration of the selection criteria must be continued, because it is necessary to elaborate the criteria for identification and classification of every separate social problem.

Theoretical and practical perspectives on the understanding of the essence of social problems and the elaborated classification criteria are described in the article.

Airita Brenča – head of Center of International and Public Relations of HSSPSW “Attīstība”, teacher of HSSWSP “Attīstība”.

Article *Specifics of Elements of Marketing Complex and Work with Mass Media in Social Work*.

The change process of the third globalisation develops rapidly in the service sector as well. The central perspective of social work in the world is well-managed social service environment, including care. The goal of the article is to actualise the necessity of knowledge in marketing for the practice of every professional of social work in Latvia. The elements of marketing complex of social services are analysed: the main differences of marketing in profit and non-profit organisations are emphasized; practical recommendations are offered how social workers could deal with mass media effectively, informing the society and achieving support for services offered by social institutions; the conceptually new marketing structure is incorporated.

Jeļena Laškova, Irīna Gutjare – master students of HSSWSP “Attīstība”.

Article *Role of Standards in Social Work*.

The goal of the article is to analyse the role of standard in ensuring the quality of services as well as to understand the importance of quality in the sphere of production, public management, delivery of social services, clarifying the processes and principles of elaboration of system of quality management. Therefore it is necessary to determine what is the system of total quality management and how the elaboration of standards takes place

in Latvia. Opinions of different authors and different definitions of quality, quality management, standards and processes of standardisation are described. The standards of social care institutions for elderly people in England and Australia are compared. Materials from the master paper of the authors elaborated in the management of professor L.Shilneva are used in the publication.

Ligita Damberga, Māra Muktupāvela, Silva Poiša – students of HSSWSP “Attīstība”.

Article *Usage of Cognitive-behavioural Theory in Social Work with the Social Case.*

Social work with the social case is a complicate process, which includes dealing with multiple social problems. To help the client to solve social problems, social worker has to be competent in knowledge, values and skills. Knowledge is integration of experience and theory, and together with practical appliance it is a competent component of professional career. Theory belongs to main knowledge. It is not possible to separate theory and praxis in social work, where praxis is the process of application of knowledge and the usage of theory in it, to render a high quality service for the client. The social problems of clients in their effect and sources are directly connected with their attitude and behaviour. Cognitive-behavioural theory and its methods focuses on attitudes of clients and changes of behavioural models as well as learning specific missing ability which are directly connected with the particular problems of the client.

The authors of the paper underline that cognitive-behavioural methods are practical tools in social work with the social case. The paper can be helpful for both the future social workers and the practicing social workers whose work is connected with the changing models of attitudes and behavioural of clients.

Natālija Aprāne, Rudīte Laugale, Ilze Orupe, Sanita Veiriņa – students of HSSWSP “Attīstība”.

Article *Historical Development of Ideas of Social Pedagogy in Latvia.*

Social pedagogy in Latvia belongs to the spheres, which enter in science and practice very rapidly during the former 10 years. The goal of the article is to research the main directions of the development of socially pedagogical thought in Latvia, to see its influence on modern social

pedagogy as well as to understand what place is occupied by social pedagogy in the system of science in Latvia.

The article is based on diploma work which is elaborated in the management of Dr.paed., prof.Lidija Šilņeva.

Aina Vilciņa – Dr.paed., professor, prorector of the HSSWSP “Attīstība”.

Article *The influence of cooperation and interaction on the activities of social pedagogue.*

The goal of the article is to describe basic provisions for successful cooperation and interaction of institutions and professionals in order to make the activities of social pedagogue more goal-minded and more qualitative. In practice the processes of cooperation and interaction, their progress and influence on the result of socially pedagogical activities are not analysed very often.

Dace Lazdiņa – Mg. paed., social pedagogue.

Article *Social Integration of Children with Cerebral Palsy.*

The aim of this article is to give common color to the difficulties in social integration of children with cerebral palsy (CP) and to reflect the possibilities of improving the quality of life and self-acknowledgement of these children.

The article consists of four chapters. The first one shows the attitude of Latvian government toward children with special needs (int.al. children with CP) looking through the normative documentation and statistical data of this area. The second chapter concludes the short description of medical aspects in children with CP health condition. The third chapter reflects the psychological aspects of the individuality of these children which are determined by their specific condition because of CP. The last chapter shows the difficulties with whom the children with CP are constrained to meet in the process of integration and how to help them to overcome these difficulties.

Zigrīda Goša – Dr.oec., professor of Faculty of Economy of the University of Latvia, the chair-person of the Senate of HSSWSP “Attīstība”.

Article *Social care institutions for children.*

Family is a natural environment for development and up bringing of children, and every child is entitled to integral rights to grow up in a family. Families in Latvia undergo serious crisis. Since 1990 the number of children living in social care institutions constantly increase though the number of children in Latvia decrease.

The goal of the article is to analyse the reasons for the placement of children in social care institutions and their composition in Latvia.

The reasons for placement of children in orphanages mainly are the following:

- Due to child's illness;
- Parental rights are intercepted.

The health status of children living in orphanages in the recent years has become worse: the number of children with difficulties in the development of speech, sight problems, tuberculosis and sexually transmissible illnesses increase, there are more children infected with syphilis, AIDS. Two thirds of the children have handicaps in development of speech; every third child has handicaps in physical development and sight problems.

In specialised centres mainly ill children are living. Significantly better is the health status of children living in orphanages.

We can value positively the fact that approximately one third of children who leave social care institutions every year, return to families and parents.

Every year approximately 150 children are placed in custody families for a time. The number of adopted children from social care institutions is small. It constitutes between 1.1% and 6.9% from the total number of children. The legislation existing does not promote the adoption of children; therefore it is necessary to make amendments in adoption law of children. The government tries to do this now. Amendments in adoption law of children will promote observing children's rights in the country.

Ray Belicose – Dr. phil., Assistant Professor Department of Social Work Monmouth University (USA).

Article *Contraceptive use by teenager: are there Family communication factors?*

Powerful societal changes during this century such as the introduction of contraceptive technology (the pill) which changed sexual mores, accompanied by dramatic population increases and unprecedented changes

in family structure amidst the declining influences of religion have all combined with an array of other factors to produce 20th Century patterns of sexuality.

The significant relationship found in this study between family communication and adolescent contraceptive use supports a strategy of parental involvement can help teach values to children about their sexuality and encourage dialogue between parent and teen in sexually sensitive areas.

Edgars Arsoba, Ērika Kalviša, Olga Kalviša, Inga Sprūge, Raisa Vagale – students of HSSWSP “Attīstība”.

Article *Observation as a research method in the activities of social pedagogue.*

Researching problematic situations in school, family and society, searching for solving methods, social pedagogue use observation in his activities. Observation is especially important as empirical research method, because it offers objective information, is based upon personal experience, operates using emotional and psychic processes and it is often used as a direct contact between the study and researcher. The fact that observation is directly connected to emotions and psychic processes, places responsibility on the researcher for the understanding and interpretation of results of the observation. We consider that this method should be especially used in situations when social pedagogue has to evaluate objectively the given situation or has to make important decision, which influences the fate of a child, for example, separation of a child from his family. The article was created, using the results of the 2nd project, which was managed by professor Aina Vilciņa.

Lidija Šilņeva – Dr.paed., professor, rector of the HSSWSP “Attīstība”.

Article *Learning in social work in small group.*

Group work can be compared to chess. It has classic strategies, but an important improvement of efficiency depends on the analysis of the game of oneself and others. This article is based on personal experience in implementation of many study courses and is devoted to those people which due to different reasons think that work of involvement groups can be adequate means for getting social work education. Extracts from the responses of students are not meant to convince that all students speak on small group work this way. One of the ways to use these proofs is to show

them to students in learning modules as a way to initiate discussion: do they feel the same? Do they have the same problems? There is no short way to improve actions in small group work, but it is possible that the themes analysed here will give at least guidelines for research of own learning sessions.

Dagnija Gorlova – Mg. Soc. Sc., lecturer HSSWSP “Attīstība”.

Article *Improvement of Team Function*.

Teamwork is well known to many specialists in Latvia and it is highly evaluated as an effective means in fulfilling tasks and improving interrelations. But many are on the horns of a dilemma and think if it is effectively to create a team. Others do not understand the essence of teamwork and do not accept it.

The article will offer practical information for everybody, because every team and specialist can develop its professional performance, because this development is endless.

Ināra Bite – national social security expert, lecturer at HSSWSP “Attīstība”.

Article *Welfare System in Latvia*.

The purpose of reforming the social protection system in Latvia, which started after regaining of independence, is to establish a democratic, stable and financially sustainable system which would allow to protect the socio-economic interests and health of each individual in the future. On the other hand, emphasis is set on each individual's responsibility for creation of his /her social security rights. When implementing the funded pension scheme, individuals will to a large extent take over the financial risks inherent to this system.

In terms of welfare regimes, Latvian social protection system has turned towards the conservative model (according to G. Esping-Andersen), meaning that the system is employment - centred. Most social risks are compensated through the social insurance system, taking into account insurance records and earnings. The inhabitants-centred approach is realised to a much lesser extent (universal family benefits, means-tested social assistance benefits).

There are some signs witnessing that neo-liberal ideas are gaining weight. It becomes obvious when analysing the implementation of pension reform.

Only limited attempts are made to use welfare to mitigate social inequalities.

Social exclusion and poverty constitute a serious problem in Latvia. Until recently, there was no official policy response to the problems of poverty and social exclusion. Social inclusion was not recognised as a priority area. To a large extent, this was related to the attitudes prevailing in political circles as well as in general public. There is no uniform set of poverty criteria.

Social security is by definition meant to provide guarantees where market has failed. In Latvia, the social security system does not always fulfil this function to such a level as to safeguard individuals and households from slipping into poverty. In some cases, benefits are insufficient or implementation practises - inadequate.

The reform of the welfare system has been more rapid than the improvement in the situation of individuals.

The pension reform has created a stable system and the implementation of the whole social insurance system has succeeded. The same can be said in respect of the social assistance system. All sectors of the welfare system are claiming insufficient means, but the systems themselves are operational. It seems that the health care reform has so far been least successful.

Maira Dudareva, Mārīta Jakuša, Maija Kalnkaziņa – students of HSSWSP “Attīstība”.

Article *The information of social welfare and its significance in promoting the development of society.*

The article was developed, basing on the research elaborated by the Authors “Model of portal of information of social welfare in Latvia” in the management of Lydia Shilneva, Dr.paed., prof. The goal of the research is to research and analyse the information of social welfare and develop model of Internet portal of information of social welfare. Successful implementation of politics of social policy depends on the understanding, knowledge and support of society. Therefore it is very important how the feedback from society, governmental and non-governmental sector, interest groups and professional groups in Latvia is organised. In order to compare Internet portals with similar contents from abroad, legislation, regulating publicity of information and safety, as well as the available types of information and resources on social welfare are analysed.

Chad E. Morse – Clinical Associate Professor, School of Social Work University of Alaska Anchorage.

Article *Leadership: A Critical Ingredient in social Work Practice.*

Very often, leadership as a theme in social work practice is overlooked and its relevancy to social work practice questioned. As with many macro social concepts, social work students and practitioners often shy away from the study and practice of leadership. Many do not see it a part of their work, especially since they went into the profession “to help people”, i.e. work with individuals, families and groups. Many social workers never envision themselves as leaders and often may not see the critical role leadership principles and practice play in advocating on behalf of the same individuals, families and groups they wish to help. Yet without practice of leadership, advocacy on behalf of our clients and the development of social programs and social systems to address the needs of Latvians from a professional social work perspective will not occur.

Sandra Liniņa, Ina Balgalve – students of HSSWSP “Attīstība”.

Article *Social worker as multiplier.*

This article is based on Thesis work “Social pedagogue as multiplier” by authors, Taiga Galeja and Sanita Ogorodņikova in 2002 under scientific guidance of dr.paed., prof. Aina Vilciņa. This Thesis work is the first research about training and function of social pedagogies as multipliers. The aim of this project is to design the program for training of social pedagogies as multiplier and the model for function in Latvia. In the article are show concept of multiplier, experience of training and function of multiplier in other professions.

Social problems are growing in Latvia, and necessity of professional and skilled social workers is increasing. In the current situation social workers have deficient resources for their continuing education. Training and function of a multiplier can be as a form of continuing education. Multiplier is special prepared and purposed monitored educator.

Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskolas “Attīstība” absolventi

2002.gadā augstskolu “Attīstība” absolvēja un profesionālos
diplomus saņēma:

klātienes dienas nodaļā

1. Elga Dārzniece
2. Nelda Didrihsone
3. Eva Ikauniece
4. Agija Jaunbērziņa
5. Agnese Kokorēviča
6. Daiga Krieviņa
7. Lauma Laiviņa
8. Jānis Neverovskis
9. Ilze Silarāja
10. Eva Šķubure
11. Inga Štokmane
12. Ieva Vanaga
13. Ilze Viņķele

klātienes maiņu nodaļā (medīķi)

- | | |
|------------------------|----------------------|
| 1. Diāna Batarovska | 13. Regīna Martinova |
| 2. Lolita Driņķe | 14. Gundega Mekša |
| 3. Ludmila Gluhova | 15. Mārīte Ose |
| 4. Iluta Graumane | 16. Diāna Pētersone |
| 5. Marija Ieviņa | 17. Dagnija Prancāne |
| 6. Svetlana Jankova | 18. Juris Raudovs |
| 7. Zinaīda Johansone | 19. Maija Riekstiņa |
| 8. Dace Kaire | 20. Ilona Rubene |
| 9. Benita Kalviņa | 21. Inta Slaidiņa |
| 10. Dzintra Kandere | 22. Ingrīda Vītola |
| 11. Iveta Lūse | 23. Iveta Vjacire |
| 12. Felicija Martinova | 24. Skaidrīte Zupane |

klātienēs maiņu nodaļā

- | | |
|--------------------------------|------------------------|
| 1. Ina Balgalve | 20. Alda Ozere |
| 2. Signe Brūvele | 21. Inga Pētersone |
| 3. Taiga Galeja | 22. Agrita Putniņa |
| 4. Ilga Geistarte | 23. Anita Rakovska |
| 5. Gatis Gūtmanis | 24. Tamāra Romaņuka |
| 6. Santa Ģermāne | 25. Ieva Roze |
| 7. Dace Hofmane | 26. Līga Rozenfelde |
| 8. Aiga Hohfelde | 27. Ilva Rozīte |
| 9. Raivo Jakobsons | 28. Līgita Rubene |
| 10. Linda Jurčenoka | 29. Elīna Siliņa |
| 11. Ieva Klīmaševska | 30. Inta Siliņa |
| 12. Aiva Lāce | 31. Kristīna Simoņenko |
| 13. Lolita Limbēna- Drebeinika | 32. Vineta Statkus |
| 14. Sandra Valija Liniņa | 33. Jolanta Tīruma |
| 15. Inese Ļebedeva | 34. Dace Upleja |
| 16. Daiga Možeika | 35. Dzintra Vīlande |
| 17. Sanita Nogda | 36. Dace Zaharčonoka |
| 18. Ulla Norvaiša | 37. Inga Zālīte |
| 19. Sanita Ogorodņikova | |

klātienēs vakara nodaļā

- | | |
|----------------------|---------------------|
| 1. Līga Āboltiņa | 12. Inese Kokneviča |
| 2. Bils Beņķis | 13. Daiga Lintere |
| 3. Jolanta Bernāne | 14. Ineta Loginova |
| 4. Dace Blumberga | 15. Marina Ozoliņa |
| 5. Andrejs Cvetkovs | 16. Iveta Pētersone |
| 6. Diāna Djačkova | 17. Vita Prikaza |
| 7. Evita Gaile | 18. Rita Rimša |
| 8. Ieva Grosberga | 19. Iveta Skripste |
| 9. Solvita Jankovska | 20. Ilga Veisa |
| 10. Inga Kimbore | 21. Santa Veispale |
| 11. Ramona Kokina | |

klātienēs maiņu nodaļā (sociālie pedagogi)

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| 1. Žaneta Ādamsons | 10. Vaira Mežule |
| 2. Pārsla Baļķe | 11. Ērika Miščenko |
| 3. Henrihs Bužinskis | 12. Liliņa Ozoliņa |
| 4. Dace Erkena | 13. Inese Rama |
| 5. Rasma Kanska | 14. Jānis Rība |
| 6. Lilita Kiverte | 15. Baiba Stepanova |
| 7. Beata Limanāne | 16. Maija Strade |
| 8. Valentīna Logina | 17. Janīna Šimanoviča |
| 9. Ērika Margevičs | |

klātienēs maiņu nodaļā (sociālie darbinieki)

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| 1. Anna-Dzidra Bernāne | 13. Modrīte Pinupe |
| 2. Anda Buča | 14. Anita Putāne |
| 3. Ingrīda Dalecka | 15. Silvija Putnika |
| 4. Kristīne Dargele | 16. Anita Ratkeviča |
| 5. Anita Dimanta | 17. Zaiga Rudņicka |
| 6. Žanna Drozdovska | 18. Ieva Ruka |
| 7. Anete Elme | 19. Aija Svētiņa |
| 8. Iveta Freivalde | 20. Ženija Truskovska |
| 9. Aloidā Jurčenko | 21. Rita Ukstiņa |
| 10. Emma Knikste | 22. Ināra Zavadska |
| 11. Zinaīda Konošonoka | 23. Rudīte Ligita Zeiferte |
| 12. Regīna Muraškina | 23. Inese Zibere |

Dr. paed. **Lidijas Šilņevas** virsredakcijā 2002.gadā
nāca klajā augstskolas “**Attīstība**”
zinātniski metodiskā rakstu krājuma
“**Dzīves jautājumi**” VII 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 VII sējumā ievietoti šādi raksti:

Lidija Šilņeva. Sociālā darba un sociālās pedagoģijas salīdzinājums • **Ēstere Zemīte.** Vara un sociālais darbs • **Zigrīda Goša.** Izglītība – pamats tautas attīstībai • **Nelda Didrihsonc, Agija Jaunbērziņa.** Sociālais darbs etnisko minoritāšu tiesību īstenošanā • **Aina Vilciņa, Liena Grīnberga, Vineta Kļava, Kaspars Lācis.** Sociālā darbinieka profesionālā identitāte, to veidojošie faktori • **Dagnija Gorlova, Ruta Klimkāne.** Nabadzība kā sociāla problēma • **Lidija Šilņeva.** Sociālo institūciju organizatoriskās strukturēšanas veidi • **Evija Eglīte, Jānis Ivsiņš.** Benčmārkings – kvalitātes pilnveides metode • **Evija Eglīte, Pēteris Aide, Guna Eglīte, Rita Krinberga, Tija Rauga.** Kvalitātes vadība augstākajā izglītībā • **Māris Riškis, Santija Kononoviča, Valda Kalnača.** Datu bāzes veidošana sociālajās institūcijās • **Nensija E.Šermana, Margo J.Haita.** Palīdzošās attiecības un apzināta sevis izmantošana sociālā darba praksē • **Džana A.Rodžersa, Marks E.Rodžerss.** Stāstījuma terapijas principi un tās izmantošanas nepieciešamība Latvijā • **Lauma Laiviņa.** Jēdziena "klients" izpratne un lietojums sociālajā darbā • **Vineta Daniele, Ineta Dzilna, Jolanta Ēvele, Anita Holma, Lāsma Ozoliņa.** Sociālā darbinieka darbība klientu līdzdalības veicināšanā • **Gunta Gumbina, Ingūna Kampare, Zane Liepiņa.** Pētniecības metodes sociālā darba mikropraksē • **Mārīte Andīņa, Sandra Darkevica, Dagnija Gorlova, Daiga Šiliņa, Mudīte Zvejnice.** Sociālo problēmu raksturojums un klasificēšana • **Vita Roga, Aina Vilciņa.** Ekoloģiskā perspektīva sociālā pedagoga darbībā • **Līga Āboltiņa.** Terapeitiskās metodes sociālā grupu darbā ar vardarbībā cietušajiem bērniem

Tuvākas ziņas pa tālr. 7459089, 7458937, 6321858

SOCIĀLĀ DARBA UN SOCIĀLĀS PEDAGOĢIJAS



AUGSTSKOLA "ATTĪSTĪBA"

IZSLUDINA STUDENTU UZŅEMŠANU 2003./ 2004. STUDIJU GADAM:

- I. *Pirmā līmeņa profesionālās augstākās sociālā darba izglītības studiju programmās:* sociālās palīdzības organizēšana; sociālā aprūpe; sociālā rehabilitācija. Studiju ilgums – 2 gadi (80 kredītpunktu)
- II. *Otrā līmeņa profesionālās augstākās sociālā darba izglītības studiju programmā "Sociālais darbs"* ar iespēju iegūt *specializāciju* sociālajā pedagoģijā. Programma paredzēta personām ar iegūtu 1.līmeņa profesionālo augstāko izglītību vai augstāko izglītību citā specialitātē. studiju ilgums – 2 gadi (80 kredītpunktu).
- III. *Otrā līmeņa profesionālās augstākās sociālā darba izglītības bakalaura studiju programmā "Sociālais darbs";* Studiju ilgums 4 gadi (160 kredītpunktu).
- IV. *Profesionālās augstākās sociālā darba izglītības maģistra studiju programmā "Sociālais darbs".* Specializācijas: sociālais darbs ar ģimeni un bērniem; supervīzija sociālajā darbā; sociālā darba vadība.

Studijas tiek organizētas Rīgā, Daugavpilī, Rēzeknē, Smiltēnē.

Augstskolas adrese:

Eiženijas ielā 1, Rīgā, LV – 1007,
Tel. 7 459089; 7 458937; fakss: 7 458937
e-pasts: attistib@latnet.lv; <http://www.attistiba.lv>

Daugavpilī, Dobeles ielā 30 (Daugavpils rajona kultūras nams)
tel. 5431867; mob. 9734626

Rēzeknē, Tiņanova ielā 31a, tel. 4625402; mob. 6406929

Smiltēnē, Pils ielā 8 (Smiltēnes 29.AVS), tel. 4774702; 4772006

Krāslavā, Rēzeknes ielā 36, BSRC "Mūsmājas", tel. 5626373

SOCIÁLÁ BARBA UN SOCIÁLÁ PEDAGÓGIIÁ



AUGUSTSKOLA "ATTISTIRA"

Učiteľská rada školy, ktorá má za úlohu zabezpečovať výchovno-
vzdelávaciu prácu v škole, je zložená z učiteľov, ktorí sú zástupcami
všetkých učiteľov školy. Účelom učiteľskej rady je zabezpečovať
výchovno-vzdelávaciu prácu v škole, ktorá je základom sociálneho
rozvoja školy. Učiteľská rada má právomok rozhodovať o všetkých
otázkach výchovno-vzdelávacej práce v škole.

Účelom učiteľskej rady je zabezpečovať výchovno-vzdelávaciu
prácu v škole, ktorá je základom sociálneho rozvoja školy. Učiteľská
rada má právomok rozhodovať o všetkých otázkach výchovno-
vzdelávacej práce v škole. Učiteľská rada je zložená z učiteľov,
ktorí sú zástupcami všetkých učiteľov školy. Účelom učiteľskej
rady je zabezpečovať výchovno-vzdelávaciu prácu v škole, ktorá je
základom sociálneho rozvoja školy.

Učiteľská rada má právomok rozhodovať o všetkých otázkach
výchovno-vzdelávacej práce v škole. Učiteľská rada je zložená
z učiteľov, ktorí sú zástupcami všetkých učiteľov školy. Účelom
učiteľskej rady je zabezpečovať výchovno-vzdelávaciu prácu v škole,
ktorá je základom sociálneho rozvoja školy.

Učiteľská rada má právomok rozhodovať o všetkých otázkach
výchovno-vzdelávacej práce v škole. Učiteľská rada je zložená
z učiteľov, ktorí sú zástupcami všetkých učiteľov školy. Účelom
učiteľskej rady je zabezpečovať výchovno-vzdelávaciu prácu v škole,
ktorá je základom sociálneho rozvoja školy.

Učiteľská rada má právomok rozhodovať o všetkých otázkach
výchovno-vzdelávacej práce v škole. Učiteľská rada je zložená
z učiteľov, ktorí sú zástupcami všetkých učiteľov školy. Účelom
učiteľskej rady je zabezpečovať výchovno-vzdelávaciu prácu v škole,
ktorá je základom sociálneho rozvoja školy.

Učiteľská rada má právomok rozhodovať o všetkých otázkach
výchovno-vzdelávacej práce v škole. Učiteľská rada je zložená
z učiteľov, ktorí sú zástupcami všetkých učiteľov školy. Účelom
učiteľskej rady je zabezpečovať výchovno-vzdelávaciu prácu v škole,
ktorá je základom sociálneho rozvoja školy.

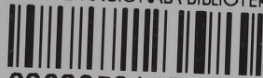
Učiteľská rada má právomok rozhodovať o všetkých otázkach
výchovno-vzdelávacej práce v škole. Učiteľská rada je zložená
z učiteľov, ktorí sú zástupcami všetkých učiteľov školy. Účelom
učiteľskej rady je zabezpečovať výchovno-vzdelávaciu prácu v škole,
ktorá je základom sociálneho rozvoja školy.

Sociálna škola "Atistira" v Bratislave, ul. ...

Kontakt: ...

1998

LATVIJAS NACIONĀLA BIBLIOTEKA

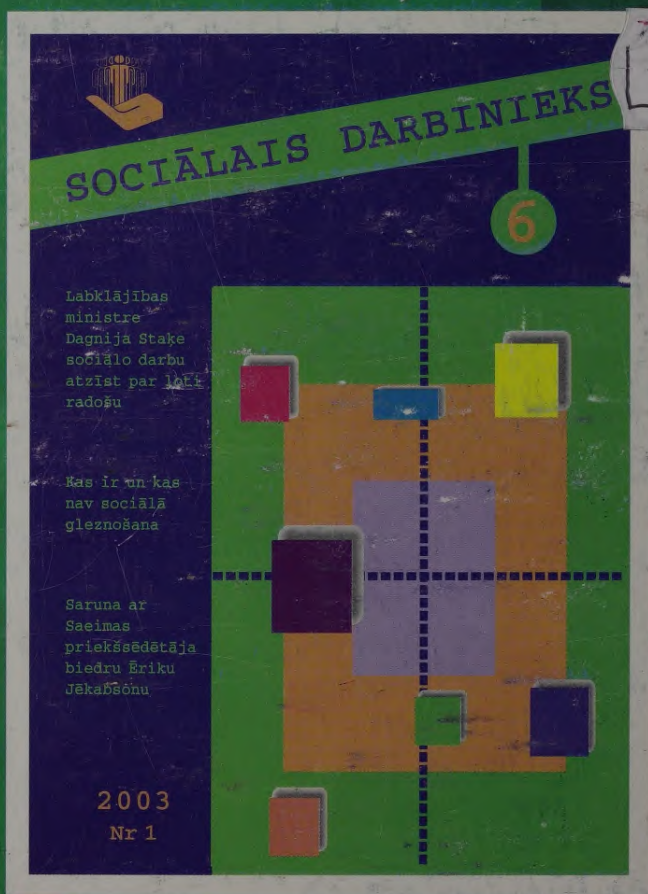


0303050173

**OBLIGĀTAIS
EKSEMPLĀRS**

3.—

Sociālā darba profesionāļiem savs žurnāls!



Žurnāls iznāk 4 reizes gadā - martā, jūnijā, septembrī un decembrī.

Redaktore Dr. paed., prof. Lidija Šilņeva.

Žurnālu var iegādāties un pasūtīt augstskolas "Attīstība" bibliotēkā Eiženijas ielā 1, Rīgā, tālr. 7459089

**Abonējiet un lasiet žurnālu
"Sociālais Darbinieks"**