

1. PIELIKUMS

IASWG SOCIĀLĀ DARBA AR GRUPĀM PRAKSES STANDARTI

METODISKAIS MATERIĀLS
sociālajam darbam ar grupu

2023. gads



Labklājības ministrija

MODULIS



KONSULTĀCIJAS

**SOCIĀLĀ DARBA AR GRUPĀM
PRAKSES STANDARTI**

Otrais izdevums

/

STARPTAUTISKĀ ASOCIĀCIJA SOCIĀLAJAM DARBAM AR GRUPĀM

*Starptautiska profesionāla organizācija
(The International Association for Social Work with Groups, IASWG, Inc.)*

Pirmais izdevums:

Pieņemts 1998. gada 7. oktobrī

Pārskatīts 1999. gada 21. oktobrī

Otrais izdevums:

Pieņemts 2005. gada 12. jūnijā

Atkārtoti izdots 2010. gada 15. jūlijā un 2015. gada 1. oktobrī

Autortiesības 1999, 2000, 2006, 2015, IASWG, Inc.

IASWG, Inc.

101 West 23rd Street, Suite 108

Ņujorka, Ņujorka 10011

IASWG.org

Standartus izstrādājusi IASWG prakses komiteja,
Pauls A. Ābelss, prezidents, 2000–2003,
un Čārlzs D. Garvins, prezidents, 2003–2005

Standarti ir pieejami IASWG tīmekļa vietnē
<http://www.iaswg.org/standards>

STARPTAUTISKĀ ASOCIĀCIJA SOCIĀLAJAM DARBAM AR GRUPĀM

Starptautiska profesionāla organizācija

/(IASWG)

SOCIĀLĀ DARBA AR GRUPĀM PRAKSES STANDARTI

Otrais izdevums

MĒRĶIS

Starptautiskās Sociālā darba ar grupām asociācijas (IASWG) standartos ir definētas īpašas vērtības, zināšanas un prasmes efektīvam sociālajam darbam ar grupām. Šie standarti kalpo kā vadlīnijas sociālajiem darbiniekiem praktiskajā sociālajā darbā ar grupām.

IEVADS

Standarti galveno uzmanību pievērš galvenajiem jēdzieniem un idejām, kas ir sociālā darba ar grupām pamatā, un uzsver sociālo darbinieku īpašo ieguldījumu praktiskajā darbā. Standarti ir izstrādāti tā, lai tie būtu vairāk vispārīgi nekā specifiski un vairāk aprakstoši nekā obligāti izpildāmi. Tie ir piemērojami visdažādākajām grupām, ar kurām sociālie darbinieki saskaras dažādos vides apstākļos, piemēram, terapijas, atbalsta, psiholoģiski izglītojošas, konkrētu uzdevumu un kopienas aktivitāšu grupām. Standarti lielā mērā balstās uz ASV Nacionālās sociālo darbinieku asociācijas Ētikas kodeksu, sociālo zinātņu teorijām par grupām, zināšanām par indivīdiem un viņu vidi, sociālā darba ar grupām prakses vēsturiskajām saknēm, pašreizējo darbu ar grupām un šī darba pētījumiem. Tādējādi pamatojas uz pieredzē balstītām zināšanām, grupu darba prakses teorijām un empīriskiem pierādījumiem. Tie koncentrējas uz grupas procesu izpratni un izmantošanu, kā arī uz veidiem, kā grupas dalībnieki palīdz cits citam sasniegt grupas mērķus. Standartos formulētā sociālā darbinieka loma plaši atspoguļo sociālā darba profesijas vērtības, kā arī unikālās iezīmes, kas saistītas ar sociālo darbu ar grupām.

Pārskats par standartiem

Dažādas visaptverošas praktiskā sociālā darba perspektīvas sniedz plašu pamatojumu sociālo darbinieku ar grupām vērtībām un zināšanu bāzei. Vērtības un zināšanas, kas ir īpaši nozīmīgas sociālajā darbā ar grupām, ir aplūkotas I sadaļā.

II līdz V nodaļā ir izklāstītas specifiskās zināšanas, uzdevumi un prasmes, kas attiecas uz katru posmu sociālajā darbā ar grupām, sākot no plānošanas līdz darba pabeigšanai. Tāda struktūra ir balstīta uz pieņēmumu, ka grupas laika gaitā mainās un attīstās, un līdz ar to mainās arī sociālā darbinieka uzdevumi un pienākumi. Piemēram, sociālā darbinieka konkrēta rīcība ļauj jaunas grupas dalībniekiem sākt strādāt kopā; cita rīcība ļauj dalībniekiem, kuriem jau ir izveidojušās savstarpējas attiecības, iesaistīties darbā un sasniegt grupas mērķi. Tādējādi sociālo darbinieku pienākumu raksturs mainās līdz ar grupu attīstību.

Šajos standartos aprakstītie uzdevumi, kas saistīti ar dažādiem posmiem, kalpo kā praktiskā darba vadlīnijas. Tie ir balstīti uz pieredzē gūtām zināšanām, teoriju un pētījumiem. Tomēr, tā kā katra grupa ir atšķirīga, speciālistiem šie standarti ir jāpielāgo katras grupas un tās konkrēto dalībnieku vajadzībām.

Visbeidzot, VI nodaļā ir aplūkoti grupu sociālā darba ētiskie apsvērumi.

Apsvērumi tiešsaistei (2022)

Šajā dokumentā ir ietverti apsvērumi, kas jāievēro tiešsaistes praksē jeb attālināti vadot grupas, kuras tieši vai netieši fasilitē sociālais darbinieks darbam ar grupu un kur darbs ar pakalpojuma lietotājiem tiek veikts sinhroni, izmantojot audio, video un/vai rakstiska teksta tehnoloģijas. Tiešsaistes grupu darbu var papildināt arī ar asinhronām komunikācijas metodēm. Apsvērumi tiešsaistei tika izstrādāti sistemātiskā pētījumu procesā, kurā bija iesaistīti grupu darba praktiķi, izglītotāji un pētnieki no dažādām valstīm.

Tiešsaistes apsvērumi ir paredzēti sociālo darbinieku atbalstam, piemērojot IASWG standartus tiešsaistes grupu darbā, un lai Standarti kalpotu par globālu resursu ētiskai un efektīvai tiešsaistes grupu darba praksei. Šie apsvērumi nav domāti kā visaptveroši, bet drīzāk kā atspēriena punkts turpmākiem pētījumiem.

Dokumentā ir izklāstīti tādi apsvērumi tiešsaistei, kas attiecas uz šiem konkrētajiem IASWG standartiem. Kopumā apsvērumi iedalāmi trīs galvenajās tēmās: vērtības un ētika; prakses principi un pētījumi. Saskaņā ar sociālā darba vērtībām un ētiku apsvērumi tiešsaistei ir vērsti uz privātuma, konfidencialitātes un informētas piekrišanas nodrošināšanu un uz piekļuves veicināšanu tiešsaistes grupām. Attiecībā uz prakses principiem, tiešsaistes apsvērumi pievēršas normu noteikšanai, dalībnieku iesaistīšanai un savstarpējās palīdzības veicināšanai visā tiešsaistes grupas attīstības gaitā. Visbeidzot, tiešsaistes apsvērumi akcentē grupu darbinieku atbildību par atbalstu, sekošanu līdzī un ieguldījumu pētījumos par sociālā darba praksi ar tiešsaistes grupām.

1. NODAĻA

PAMATVĒRTĪBAS UN ZINĀŠANAS

Sociālajiem darbiniekiem ir jāzina darba ar grupu vēsture, kā arī tas, kā dažādu vēstures laikmetu izaicinājumi ir ietekmējuši speciālistu skatījumu. Uzskatu evolūcijas gaitā ir izveidojušās vērtības, kas tagad tiek uzskatītas par galvenajām praktiskajā darbā ar grupām.

A Pamatvērtības

1. Cieņa pret cilvēkiem un viņu autonomiju.

Saskaņā ar vienlīdzības principu pret katru individu ir jāizturas ar cieņu. Grupā neviens nedrīkst būt privilēģētāks par citiem, neatkarīgi no tā, vai tas ir sociālais darbinieks, grupas dalībnieks vai organizācijas vadītājs. Lai nodrošinātu, ka ikviena ideja tiek uzklautāta un ņemta vērā, sociālais darbinieks palīdz katram dalībniekam novērtēt citu dalībnieku ieguldījumu. Šis princips tiek izvirzīts tāpēc, ka sociālajam darbiniekam, ņemot vērā viņa statusu organizācijā un viņa kompetenci, ir ievērojama ietekme, un šī ietekme ir jāizmanto pārdomāti.

Galvenais, ievērojot šo principu, ir tas, ka tiek novērtēta un respektēta daudzveidība visās tās izpausmēs un formās, piemēram, kultūras, etniskās piederības, dzimuma, seksuālās orientācijas, fizisko un garīgo spēju un vecuma ziņā.

Tiešsaistei: tiešsaistes grupās darbinieks nodrošina, ka saziņa, ietverot tērzēšanas sadaļā vai citās tiešsaistes saziņas metodēs iekļauto, pauž cieņu un vērtību dažādību.

2. Sociāli taisnīgas sabiedrības izveide.

Grupa sniedz iespēju piedzīvot un praksē īstenot demokrātiskos vienlīdzības un autonomijas principus, un sociālajam darbiniekam tie ir jāveicina, izmantojot savas zināšanas un prasmes. Sociālajam darbiniekam jāpatur prātā centieni izveidot taisnīgu un demokrātiski organizētu sabiedrību, kas nodrošina visu tās locekļu pamatvajadzību apmierināšanu. Grupas dalībnieki tiek iepazīstināti ar šīm vērtībām katrā piemērotā brīdī, un tās tiek nostiprinātas, kad dalībnieki par tām runā.

Tiešsaistei: Tiešsaistes grupas piedāvā dalības iespējas personām, kuras dzīvo attālās vietās vai kurām nav iespēju pārvietoties, lai apmeklētu klātienē grupas. Darbinieki ņem vērā un, iespējams, novērš šķēršļus, piemēram, piekļuvi tehnoloģijām un joslas platuma ierobežojumus.

B Pamatzināšanas

Lai reaģētu uz grupas vajadzībām, sociālajam darbiniekam ar grupu ir nepieciešamas īpašas zināšanas. Viņam ir jāpārzina profesijas vēsture un misijas jautājumi, jo tas ietekmē grupu darbu ar trūcīgiem cilvēkiem, minoritātēm un citām atstumtajām grupām. Ir svarīgi saprast, kuros gadījumos vispiemērotākais ir grupu darbs. Profesionālās misijas veikšanai nepieciešamās prasmes izriet no vērtībām un zināšanām, un tām ir nepieciešama specializēta apmācība.

1. Zināšanas par individu.

- a. Cilvēka individuālās izaugsmes un uzvedības raksturs, aplūkojot no bioloģiskās, psiholoģiskās un sociālās perspektīvas, kā arī "cilvēks vidē" skatījumā. Faktoriem, kas iedarbojas uz grupas dalībniekiem un grupu kopumā, ir liela nozīme, veicot grupu darba novērtēšanu un intervenci. Tas nozīmē, ka uz dalībnieku ir jāraugās grupas un kopienas kontekstā.

Tiešsaistei: sociālais darbinieks pirms sesiju sākšanas pārliecinās, ka potenciālajiem dalībniekiem ir pieejamas vajadzīgās tehnoloģijas un zināšanas par to izmantošanu. Darbinieks apzinās dalībnieku iepriekšējās tiešsaistes formāta pieredzes (pozitīvās un negatīvās) potenciālo ietekmi.

- b. Ģimenes, sociālais, politiskais un kultūras konteksts, kas ietekmē dalībnieku sociālo identitāti, mijiedarbības veidus, bažas, iespējas un potenciāla realizāciju.

Tiešsaistei: sociālais darbinieks apsver dalībnieku ģimenes, sociālo, politisko un kultūras kontekstu, kas saistīts ar tiešsaistes komunikācijas, konfidencialitātes un privātuma jautājumiem.

- c. Grupas dalībnieku spēja palīdzēt cits citam un mainīties.

- d. Dalībnieku spēja veicināt sociālās pārmaiņas sabiedrībā ārpus grupas.

- e. Izmantojot uz cilvēku kompetencēm balstītu novērtējumu, sociālais darbinieks ar grupu ņem vērā dalībnieku bažas, vienlaikus koncentrējoties uz viņu stiprajām pusēm. Sociālais darbinieks identificē aizsargājošos faktorus, kā arī riska faktorus, kas ietekmē individu vajadzību pēc sociālajiem pakalpojumiem un viņu spēju rīkoties.

- f. Sociālais darbinieks novērtē un izprot dalībnieku kultūras, etniskās piederības, rases, dzimuma, vecuma, fizisko un garīgo spēju un seksuālās orientācijas atšķirības, kas var ietekmēt darbu ar grupu.

Tiešsaistei: sociālais darbinieks apsver pieejamību saistībā ar daudzveidību, piemēram, dalībnieku laika joslām un valodām.

2. Zināšanas par grupām un mazu grupu uzvedību.

- a. Sociālais darbinieks saprot, ka grupa ir patstāvīga vienība, kas atšķiras no tās individuālajiem dalībniekiem. Grupai ir sava dinamika, kultūra un citi sociālie raksturojumi.

- b. Sociālais darbinieks apzinās, ka grupu veido daudzas palīdzības attiecības, kas ļauj grupas dalībniekiem, cits citam palīdzot, sasniegt gan personīgos, gan grupas mērķus. To parasti dēvē par "savstarpēju palīdzību".

Tiešsaistei: sociālais darbinieks mudina dalībniekus savā starpā sazināties tieši, nevis tikai ar vadītāja starpniecību. Var nākties izmantot papildu iespējas saliedētības un kopības veidošanai (piemēram, tiešsaistes vietnes atvēršanu pirms grupas sākuma vai tās neaizvēršanu beigās; sadalīšanu mazākās grupās, izmantojot atsevišķas istabas; papildu asinhronās komunikācijas metodes).

- c. Demokrātiskais process grupā attīstās, dalībniekiem izveidojot piederības sajūtu grupai. Lai to panāktu, katrs dalībnieks tiek aicināts sniegt savu ieguldījumu, un katra dalībnieka ieguldījums tiek novērtēts.

- d. Grupa spēj attīstīties, pateicoties tam, ka tās dalībniekiem gan individuāli, gan kolektīvi tiek dota iespēja rīkoties gan savā, gan grupas vārdā.

- e. Grupas var izvirzīt mērķus, kurus to dalībnieki apņemas sasniegt. Šie mērķi var būt saistīti ar personīgo izaugsmi, grupas attīstību un/vai sociālām pārmaiņām.

- f. Grupas dalībnieki un grupa kopumā var iesaistīties sociālās vides izmainīšanā.

- g. Grupas attīstības posmi ietekmē pārmaiņas visā grupas pastāvēšanas laikā.

- h. Grupas struktūra un procesi ietver visu saziņu un darbības, kas grupā notiek, un piešķir tās pastāvēšanai jēgu. Tās ietver dažādus elementus – lomas, normas, komunikāciju, jūtu izpausmes un mijiedarbības raksturu. Šie elementi veido un ietekmē grupas dalībnieku individuālo uzvedību un grupas attīstību, kā arī nosaka to, vai un kā grupa sasniegs savus mērķus. Grupas dalībniekiem veidojas izpratne, kā grupas process un tās struktūra veido un ietekmē individuālo uzvedību un grupas attīstību.
- i. Grupas tiek veidotas dažādiem mērķiem un uzdevumiem (piemēram, izglītības problēmu risināšanai, konkrētu uzdevumu izpildei, personiskām pārmaiņām, sociālai darbībai). Mērķi un uzdevumi ietekmē to, ko sociālais darbinieks dara un kā grupa sasniedz savus mērķus, kā arī to, kāds ir līgums starp sociālo darbinieku un dalībniekiem, dalībnieku starpā, kā arī starp grupu un sponsorējošo organizāciju.

3. Zināšanas par sociālā darbinieka ar grupu lomu.

- a. Sociālais darbinieks veicina individuālo un grupas autonomiju.
- b. Sociālais darbinieks palīdz grupas dalībniekiem izvēlēties līdzekļus individuālo un grupas mērķu sasniegšanai.
- c. Sociālā darbinieka veiktajiem novērtējumiem un intervencei ir raksturīga elastība, atsaucība un radošums.
- d. Sociālajam darbiniekam ir jābūt skaidrai izpratnei par grupas attīstības posmiem un ar tiem saistītajiem grupas aspektiem, tās dalībnieku uzvedību un uzdevumiem, kā arī par saviem īpašajiem uzdevumiem un nepieciešamajām prasmēm katrā posmā.
- e. Praktiskajam darbam jābalstās uz jaunākajām pieejamām zināšanām un pētījumu rezultātiem un jāatspoguļo pašreizējās pieredzes principi.
- f. **Tiešsaistei:** Sociālais darbinieks pārzina jaunās zināšanas un pētījumus par tiešsaistes darbu ar grupu.
- g. Sociālais darbinieks ir atbildīgs par grupas panākumu pastāvīgu uzraudzību un novērtēšanu grupas virzībā uz tās mērķiem; darbinieks veic personīgos novērojumus un vāc informāciju rezultātu un procesu novērtēšanai. Sociālais darbinieks mudina grupas dalībniekus iesaistīties novērtēšanas procesā, un tas nozīmē, ka grupas dalībniekiem ir jāiesaistās rezultātu novērtēšanas procesā visā grupas pastāvēšanas laikā. Sociālajam darbiniekam sistemātiski jānovērtē mērķu sasniegšana. Sociālajam darbiniekam jābūt labi informētam par grupu darba novērtēšanas metodēm un to, kā tas tiek mērīts jeb kādi kritēriji nosaka individuālos vai grupas sasniegumus. Sociālajam darbiniekam jāizmanto visa pieejamā informācija par konkrētu intervenču efektivitāti dažādām grupām.
- h. Sociālajam darbiniekam jāreģistrē grupas procesi un rezultāti un jānodrošina to konfidencialitāte.
Tiešsaistei: Sociālais darbinieks aizsargā tiešsaistes grupas pierakstu, tostarp jebkuru ierakstu, konfidencialitāti.
- i. Sociālie darbinieki apņemas atbalstīt pētījumus par grupu darbu un dalīties zināšanās par efektīvu praksi profesionālās sanāksmēs, apmācībā un izglītībā.
Tiešsaistei: Sociālais darbinieks atbalsta un cenšas dot savu ieguldījumu pētījumos par tiešsaistes grupu darbu.
- j. Sociālie darbinieki ievēro sociālā darba profesionālās, ētiskās un juridiskās prasības, kā arī prasības, kas īpaši jāņem vērā sociālajā darbā ar grupām. Sociālie darbinieki cenšas izvairīties no jebkādam darbībām, kas varētu kaitēt kādam dalībniekam.
Tiešsaistei: Sociālais darbinieks ievēro tiešsaistes grupu darba profesionālās, ētikas un juridiskās prasības.
- k. Sociālie darbinieki iesaistās refleksijas procesā par savu praksi, lai novērtētu savu sniegumu un meklētu pārraudzību un/vai padomu, kā to uzlabot.

2. NODAĻA

PIRMSGRUPAS POSMS: PLĀNOŠANA, ATLASE UN JAUNAS GRUPAS IZVEIDE

A Uzdevumi un prasmes

1. Sociālajam darbiniekam jānoskaidro potenciālo grupas dalībnieku vēlmes un vajadzības grupas dalībnieku, darbinieka un organizācijas skatījumā.
2. Sociālajam darbiniekam ir jāsaņem organizācijas atbalsts grupas izveidei.
3. Sociālajam darbiniekam ir jāizvēlas piemērots grupas veids, struktūra, procesi un lielums, lai grupa sasniegtu savus mērķus.
4. Sociālajam darbiniekam ir jāsaazinās ar nākamajiem grupas dalībniekiem un jāveic viņu atlase.
5. Sociālajam darbiniekam ir jāsaņem potenciālo grupas dalībnieku un citu attiecīgo personu piekrišana, kā to paredz ētikas vadlīnijas un citas organizatoriskās prasības.
6. Sociālajam darbiniekam ir jānoskaidro potenciālo grupas dalībnieku mērķi un viņu gaidas no grupas darba pakalpojuma un jāizmanto šī informācija, lai novērtētu viņu iespējamo iesaistīšanos grupas mērķu sasniegšanā. Sociālajam darbiniekam ir jāpalīdz dalībniekiem precizēt šos mērķus, lai tie būtu sasniedzami.
7. Sociālais darbinieks izvēlas dalībniekiem piemērotu, pieņemamu, drošu un ērtu tikšanās vietu un laiku.
8. Sociālais darbinieks nodrošina, ka grupas dalībnieki ir atbilstoši sagatavoti atkarībā no tā, cik lielā mērā grupai ir paredzēts sasniegt individuālus mērķus, vai arī organizācijas vai kopienas mērķus. Sociālie darbinieki izrāda empātiju, konstatējot, kā grupas dalībnieki jūtas un kā viņi reaģē uz iesaistīšanos grupā.
9. Sociālajam darbiniekam jāzina, kā atlasīt dalībniekus atbilstoši grupu izveides principiem, tomēr šos principus var nepiemērot dažām konkrētu uzdevumu grupām, kad grupas sastāvu nosaka citi.
10. Sociālajam darbiniekam jāizstrādā skaidrs grupas uzdevuma formulējums, kas atspoguļo grupas dalībnieku vajadzības un organizācijas misiju un mērķus. Tas bieži tiek darīts sadarbībā ar grupas dalībniekiem.
11. Sociālajam darbiniekam ir jāņem vērā konteksta, vides un sabiedrības faktoru iespējamā ietekme uz grupu.
12. Vajadzības gadījumā sociālajam darbiniekam ir jāizskaidro grupas mērķi un procesi personām ārpus grupas, piemēram, citu organizāciju darbiniekiem un attiecīgajām struktūrām sabiedrībā, kā arī vecākiem vai mērķa organizācijām, ja grupa veicina individuālas pārmaiņas.
13. Sociālajam darbiniekam jāpārskata un jāuzlabo grupā izmantotais saturs (kas notiks sesiju laikā), kā arī aktivitāšu, materiālu un citu nepieciešamo resursu izmantošana.
14. Sociālais darbinieks atlasa metodes grupas progresa uzraudzīšanai (piemēram, grupas progresa piezīmes, formāli un neformāli novērtējumi).
15. Pēc katras sesijas sociālajam darbiniekam kopā ar līdzstrādnieku (ja tāds ir) jāpārrunā un jāplāno darbs, kā arī jāorganizē regulāras konsultācijas un/vai supervīzijas sesijas. Ja šāds līdzstrādnieks ir, viņiem kopīgi jāapsver, cik līdzīgas vai atšķirīgas ir viņu pieejas, stils un komunikācija.

B Nepieciešamās zināšanas

1. Organizatoriskā misija un loma un to ietekme uz grupu darba pakalpojuma raksturu un attīstību.
2. Sociālo un institucionālo šķēršļu ietekme uz grupu darba pakalpojuma attīstību.
3. Kā novērtēt kopienas un organizācijas konteksta ietekmi uz grupu.
4. Jautājumi, kas saistīti ar grupas sastāvu (piemēram, dzimums, izglītība, sociālekonomiskais statuss, iepriekšējā pieredze grupā, nodarbošanās, rase, etniskā izcelsme, vecums un problēmas, ar kurām viņi saskaras).
5. Kultūras faktoru ietekme uz topošo dalībnieku dzīvi un to, kā viņi mijiedarbojas un veido attiecības ar citiem, organizāciju un sociālo darbinieku.
6. Daudzveidības nozīme grupas mērķu sasniegšanā.
7. Teorētiskās pieejas, ko izmanto sociālie darbinieki ar grupu, un kā izvēlēties vispiemērotāko un efektīvāko pieeju atbilstoši konkrētas grupas vajadzībām un raksturam.
8. Ar grupas struktūru saistītie jautājumi (piemēram, grupas lielums, sesiju ilgums, grupas darbības ilgums, tikšanās vieta, atvērtība jauniem dalībniekiem, resursi, materiāli un transports).
9. Cilvēka attīstības/dzīves ciklu faktoru ietekme uz potenciālo dalībnieku vajadzībām un spējām, kā arī grupas mērķiem.
10. Grupu veidi (piemēram, uzdevumu grupas, terapijas grupas, psiholoģiski izglītojošas, sociālās rekreācijas grupas) un to atbilstība individuālajām, organizācijas un kopienas vajadzībām.
11. Grupas attīstības posmu, dalībnieku spēju un grupas mērķa ietekme uz grupas saturu – jautājumiem, kas saistīti ar diskusiju procesiem un mērķtiecīgu aktivitāšu un simulāciju izmantošanu.
12. Līgumu slēgšanas procedūras, tostarp grupas mērķu izvirzīšana un precizēšana, kā arī potenciālo dalībnieku, sociālo darbinieku un organizācijas noteiktie šo mērķu sasniegšanai nepieciešamie standarti un uzvedības normas.
13. Atlases kārtība, piemēram, sabiedrības informēšanas un izskaidrošanas procesi.
14. Veidi, kā apzināt un attīstīt resursus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu netraucētu grupas darbību.
15. Grupas uzraudzības un novērtēšanas procedūras (piemēram, iepriekšēja testēšana un pēctestēšana, grupas progresa piezīmes, anketēšana), kas ļauj uzraudzīt sociālā darbinieka intervenci, grupas progresu un darba ar grupu pakalpojumu.
16. Konsultāciju un supervīzijas nozīme grupu darba pakalpojuma kvalitātes nodrošināšanā.

3. NODAĻA

DARBA AR GRUPU SĀKUMPOSMS

A UZDEVUMI UN PRASMES

1. uzdevums. Sākotnējā līguma sagatavošana

Prasmes/darbības:

- a. Sociālais darbinieks un grupas dalībnieki kopīgi izstrādā sākotnējo līgumu, kurā ir noteikti sasniedzamie mērķi, veicamie uzdevumi, kā arī to sasniegšanas process.
- b. Sociālais darbinieks noskaidro kopienas un/vai organizācijas līdzdalību grupā un precizē grupas mērķi un darba procesu, kā arī darbinieka un grupas dalībnieku lomu.
- c. Sociālais darbinieks apspriež konfidencialitātes jēdzienu un tā robežas.
- d. Sociālais darbinieks palīdz dalībniekiem noteikt un precizēt viņu individuālos un grupas mērķus.
- e. Sociālais darbinieks palīdz grupas dalībniekiem veidot saikni starp individuālajiem un grupas mērķiem.
- f. Sociālais darbinieks stimulē visu grupas dalībnieku līdzdalību un lūdz viņu atsauksmes par grupas progresu.
Tiešsaistei: darbinieks sniedz atsauksmes par gaidām un normām, kas saistītas ar līdzdalību grupā video, audio un rakstiskā formā.
- g. Sociālais darbinieks izmanto īpašas prasmes, strādājot ar nosūtītajiem dalībniekiem un izprot nosūtītā¹ dalībnieka līdzdalības ietekmi uz grupas dinamiku.

2. uzdevums. Grupas saliedētības veicināšana

Prasmes/darbības:

- a. Sociālais darbinieks mijiedarbojas ar katru grupas dalībnieku, kā arī ar grupu kopumā.
- b. Sociālais darbinieks palīdz grupas dalībniekiem veidot savstarpējas attiecības vienam ar otru, tādējādi veicinot grupas saliedētību.
Tiešsaistei: Sociālais darbinieks domā par tiešsaistes iespēju radīšanu neformālai mijiedarbībai pirms grupas sesijām, to laikā un pēc tām.
- c. Sociālais darbinieks uzsver to, kas dalībniekiem ir kopīgs un kas viņus saista vienu ar otru, kā arī mudina uzturēt dalībnieku tiešu saziņu vienam ar otru.

¹ Dalībniekiem, kuriem dalība grupā ir obligāta vai ieteikta kādu nosacījumu izpildīšanai

3. uzdevums. Līdzdalības normu noteikšana

Prasmes/darbības :

- a. Sociālais darbinieks palīdz grupai izveidot līdzdalības normas, kas veicina uzticības un drošības gaisotni. Sociālais darbinieks veicina labu darba kultūru un savstarpēju palīdzību grupā.
- b. Sociālais darbinieks aktīvi piedalās šo normu veidošanā un nepieciešamības gadījumā izglīto dalībniekus par produktīvu līdzdalību grupā.
- c. Sociālais darbinieks ņem vērā psiholoģisko, sociālo un kultūras, kā arī vides faktoru ietekmi uz līdzdalības normām.
- d. Sociālais darbinieks mudina grupu izanalizēt neproduktīvas normas, ja tādas tiek ieteiktas.
- e. Sociālie darbinieki izrāda cieņu pret sociālajām un kultūras atšķirībām, novērtē autonomiju, pašnoteikšanos un veicina dalībnieku rīcības spēju attīstību.

B NEPIECIEŠAMĀS ZINĀŠANAS

1. Izpratne par dinamisko mijiedarbību starp kopienu, organizāciju, grupu un atsevišķiem dalībniekiem grupā, kurā darbinieks strādā.
2. Atbilstošas teorijas un uz pierādījumiem balstīta prakse, kas saistīta ar grupas dalībnieku attīstības, psiholoģiskajām, sociālajām un klīniskajām vajadzībām un to ietekmi uz grupas procesu agrīnajā posmā.
3. Grupas veida un izmantoto tehnoloģiju ietekme uz grupas darbību sākumposmā.
4. Grupas raksturojums un vajadzības grupas attīstības sākumposmā un konkrētās prasmes, kas nepieciešamas šajā posmā. Sociālajam darbiniekam ir nepieciešamas arī zināšanas par to, kā strādāt ar nosūtītajiem² grupas dalībniekiem, kā pārņemt grupas darbu no kolēģa un kā integrēt jaunus dalībniekus esošajā grupā.

² Dalībniekiem, kuriem dalība grupā ir obligāta vai ieteikta kādu nosacījumu izpildīšanai

4. NODAĻA

DARBA AR GRUPU VIDUSPOSMS

A UZDEVUMI UN PRASMES

1. uzdevums. Palīdzība grupai virzīties uz individuālajiem un grupas mērķiem. Ja galvenais ir grupas mērķis, kā tas ir konkrētu uzdevumu un kopienu grupās, sociālais darbinieks mudina grupas dalībniekus izmantot savas prasmes, lai sasniegtu grupas mērķus.

Prasmes/darbības:

- a. Stiprina saikni starp individuālām problēmām/vajadzībām un grupas mērķiem.
- b. Piedāvā programmatiskas idejas un aktivitātes, kas atbilst grupas mērķim un palīdz dalībniekiem sasniegt savus individuālos un grupas mērķus.
- c. Novērtē progresu virzībā uz individuālajiem un grupas mērķiem.
- d. Identificē grūtības un šķēršļus, kas traucē grupas dalībniekiem un grupai sasniegt izvirzītos mērķus.
- e. Ja pastāv šķēršļi, kas saistīti ar dalībnieka īpašajām vajadzībām, sociālais darbinieks var piedāvāt individuālu tikšanos ārpus grupas sanāksmēm.
- f. Nodrošina, ka grupa atbilst katra dalībnieka īpašajām vajadzībām (piemēram, fiziskajām, kognitīvajām, valodas vai kultūras vajadzībām).

Tiešsaistei: Sociālais darbinieks pārlicinās, ka tiešsaistes tehnoloģijas ir pielāgotas dalībnieku vajadzībām (t.i., ietverti materiālu paraksti, aprakstīti video, tekstu pārvēršana balsī un tulkošana un skaļuma modulācija).

- g. Palīdz dalībniekiem iesaistīties problēmu risināšanā, izvēles izdarīšanā, lēmumu pieņemšanā un savu lēmumu iespējamās ietekmes novērtēšanā.
- h. Kopā ar grupu rezumē sesijas.
Tiešsaistei: Sociālais darbinieks sesijas beigās ieplāno laiku satura un procesa kopsavilkumam, pievēršot uzmanību arī jebkurām tehniskām problēmām.
- i. Kopā ar grupu plāno nākamās soļus.
- j. Vajadzības gadījumā pārskata sākotnējo līgumu ar dalībniekiem, lai palīdzētu sasniegt individuālos un grupas mērķus.

2. uzdevums. Pievēršanās grupas dinamikai/procesiem

Prasmes/ darbības:

- a. Palīdz dalībniekiem izveidot savstarpējās palīdzības sistēmu.
- b. Precīzē un interpretē komunikācijas modeļus starp grupas dalībniekiem, starp grupas dalībniekiem un sociālo darbinieku, kā arī starp grupu un ārējām sistēmām.

- c. Izstrādā, modelē un veicina atklātu komunikāciju un tiešu atgriezenisko saiti starp grupas dalībniekiem, kā arī starp grupas dalībniekiem un darbiniekiem.

Tiešsaistei: Sociālais darbinieks palīdz grupai izlemt, vai un kā *čata* funkciju izmantot komunikācijas veicināšanai.

- d. Pārskata grupas vērtības un normas.
- e. Palīdz dalībniekiem apzināt un formulēt savas sajūtas.
- f. Palīdz dalībniekiem izprast verbālo un neverbālo komunikāciju.

Tiešsaistei: Sociālais darbinieks palīdz dalībniekiem iesaistīties neverbālā komunikācijā, ko tiešsaistes formātā var būt grūti uztvert.

- g. Palīdz grupas dalībniekiem atrisināt konfliktus grupas iekšienē.
- h. Veicina tādu attiecību veidošanu starp dalībniekiem, kas varētu turpināties arī pēc grupas darbības beigām, ja tas ir vēlams.
- i. Izmanto uzmundrinošus paņēmienus lai palīdzētu dalībniekiem veidot piederības sajūtu grupai.

3. uzdevums. Grupas labākās pieredzes, kā arī grupas iekšējo un ārējo resursu izmantošana.

Prasmes/darbības :

- a. Palīdz grupas dalībniekiem apzināt un piekļūt gan grupas iekšējiem, gan ārējiem resursiem.
- b. Izmanto sociālā darbinieka, grupas dalībnieku, kā arī ārēju avotu zināšanas, prasmes un citus resursus.
- c. Pamatojoties uz literatūrā aprakstīto informāciju, sociālo darbinieku un organizācijas pieredzi un citiem profesionālo zināšanu avotiem, izmanto grupu pieeju, kas ir piemērota cilvēkiem, kuriem pakalpojums tiek sniegts, un atbilst veicamajiem uzdevumiem.
- d. Izmanto uzskaites metodes, kas atspoguļo vadības prasmes un grupas procesu.
- e. Izmanto supervīziju.

Tiešsaistei: Supervizoram ir zināšanas un pieredze darbā ar tiešsaistes grupām.

B NEPIECIEŠAMĀS ZINĀŠANAS

1. Grupas dinamika.
2. Lomu teorija un tās izmantošana dalībnieku savstarpējo attiecību veidošanā un attiecību veidošanā ar sociālo darbinieku.
3. Komunikācijas teorija un tās izmantošana verbālā un neverbālā mijiedarbībā grupā un ārpus grupas.
4. Problēmu risināšanas procesi grupās.
5. Konflikta risināšana grupās.
6. Organizācijas teorijas.
7. Kopienas teorijas.
8. Attīstības teorijas.

9. Vērtēšanas teorijas un metodes.
10. Dažādības ietekme: sociālais statuss, rase, dzimums, dzimums, seksuālā orientācija un spējas.
11. Zināšanas par grupas attiecībām/saistību ar tās vidi.
Tiešsaistei: Sociālais darbinieks pievērš uzmanību grupas vadītāja un grupas dalībnieku vides konteksta izmaiņām.
12. Zināšanas par īpašajiem jautājumiem un tēmām, kas tiks apspriesti grupā.
13. Pašapzināšanās (sevis un savas lomas apzināšanās).
14. **Tiešsaistei:** Sociālais darbinieks apzinās, kā viņš izklāsta savas domas, jūtas, sajūtas un parāda sevi tiešsaistē.

5. NODAĻA

DARBA AR GRUPU NOSLĒGUMA POSMS

A UZDEVUMI UN PRASMES

1. Iepriekš sagatavo grupas dalībniekus grupas noslēgumam.
2. Tiešās prakses grupā sociālais darbinieks palīdz dalībniekiem noteikt izmaiņas un ieguvumus no iesaistīšanās grupā. Tiešās prakses grupā dalībnieki var apspriest, ko viņi no savas grupas pieredzes ir iemācījušies tādu, kas viņiem noderēs citās darba grupās. Tas ietver apsvērumus par to, kā grupas mērķu sasniegšana veicinās organizācijas vai kopienas darbību.
3. Apspiež grupas ietekmi uz sistēmām ārpus grupas, piemēram, ģimeni, organizāciju, sabiedrību.
4. Apspiež grupas attīstību tās pastāvēšanas laikā.
5. Identificē un apspriež grupas dalībnieku tiešās un netiešās izpausmes viņu reakcijai uz grupas darba beigām.
6. Sociālais darbinieks dalās savās izjūtās par grupas darba beigām.
7. Palīdz grupas dalībniekiem dalīties savā starpā un ar sociālo darbinieku savās izjūtās par grupas darba beigām.
8. Sistemātiski novērtē individuālo un grupas mērķu sasniegšanu. Grupas pieredzes novērtēšanu var veikt/tā ir jāveic regulāri un sistemātiski, nevis tikai noslēguma posmā.
9. Vajadzības gadījumā palīdz dalībniekiem veidot saikni ar citām organizācijām un programmām.
10. Palīdz dalībniekiem izmantot jaunās zināšanas un prasmes ikdienas dzīvē.
11. Mudina dalībniekus sniegt atgriezenisko saiti sociālajam darbiniekam par viņa lomu un darbību grupā.
12. Palīdz dalībniekiem izmantot jaunās zināšanas un prasmes savā darbībā ārpus grupas.
13. Sagatavo dokumentāciju, kas ir nepieciešama organizācijai un/vai dalībniekiem.

B NEPIECIEŠAMĀS ZINĀŠANAS

1. Grupas dinamika noslēguma posmā. Tā atšķiras atkarībā no grupas veida (piemēram, ilgtermiņa, īstermiņa, beztermiņa, vienas sesijas). Turklāt īpašas problēmas rodas gadījumos, kad viens dalībnieks vai sociālais darbinieks aiziet, bet pārējie turpina darbu, vai arī tad, kad pievienojas jauns sociālais darbinieks.

Tiešsaistei: Sociālais darbinieks domā par grupas dinamiku tiešsaistes grupu noslēguma posmā.

2. Formāli un neformāli resursi, kas veicina dalībnieku attīstību.
3. Grupas dalībnieku un sociālā darbinieka iepriekšējo zaudējumu un šķiršanās pieredzes ietekme uz grupas darba noslēgšanas procesu.
4. **Tiešsaistei:** Sociālais darbinieks apsver ietekmi uz tādu tiešsaistes grupu noslēgumu, kuras ir izveidotas, reaģējot uz krīzēm vai nelaimēm.
5. Organizācijas politika, kas reglamentē sociālā darbinieka attiecībām ar grupas dalībniekiem pēc grupai vai dalībniekam sniegtā pakalpojuma beigām.
6. Dažādi novērtēšanas veidi, formāli un neformāli, kā arī kvalitatīvās un kvantitatīvās novērtēšanas metodes.

6. NODAĻA

ĒTISKIE APSVĒRUMI

Valsts un/vai reģionālajām sociālā darba organizācijām parasti ir ētikas kodeksi, kas jāievēro sociālajiem darbiniekiem. Piemēram, no sociālajiem darbiniekiem Amerikas Savienotajās Valstīs sagaida, lai viņi pārzinātu un ievērotu sociālā darba ētiskos un profesionālos priekšrakstus, kas izklāstīti Nacionālās sociālo darbinieku asociācijas (NASW) Ētikas kodeksā. Lai gan viss kodekss ir nozīmīgs pats par sevi, daži punkti ir īpaši svarīgi sociālajam darbam ar grupām.

Tāpat Kanādas sociālajiem darbiniekiem ir jāievēro Kanādas Sociālo darbinieku asociācijas Ētikas kodekss (*Association canadienne des travailleuses et travailleurs sociaux*, 2005). Starptautiskā Sociālā darba ar grupām asociācija (IASWG) aicina visus sociālos darbiniekus ievērot ētikas kodeksu, kas ir spēkā viņu prakses vietā neatkarīgi no tā, kurā pasaules vietā viņi atrodas.

Pastāv arī citas sociālā darba/ētikas vadlīnijas, kas var būt svarīgākas konkrētā valstī. Tās ir jāņem vērā sociālajā darbā ar grupām, veicot nepieciešamās modifikācijas vai papildinājumus, lai atspoguļotu dažādas grupu darba situācijas.

A ĒTISKIE ASPEKTI SOCIĀLAJĀ DARBĀ AR GRUPĀM

1. Zināšanu, kas atspoguļo jaunākos pētījumus par sociālo darbu ar grupām, un labākās prakses izmantošana.
2. Pārrunas ar potenciālajiem dalībniekiem, kuri sniegs informētu piekrišanu savai dalībai, izskaidrojot viņiem to, ko grupu darbs piedāvā un ko prasa no grupas dalībniekiem individuāli un kā no grupas.
3. **Tiešsaistei:** Sociālais darbinieks pārlicinās, ka informēta piekrišana ietver jautājumus, kuri attiecas tikai uz tiešsaistes grupām.
4. Maksimāla dalībnieku izvēles brīvības paplašināšana un dalībnieku vai sociālā darbinieka piespiedu darbību samazināšana. Dalībnieku un grupas pašnoteikšanās akcentēšana.
5. Privātuma un konfidencialitātes nozīmes, ierobežojumu un to pārkāpumu seku pārrunāšana ar dalībniekiem.
6. Palīdzība grupai sasniegt tieši tos mērķus, kam tā tika izveidota, pieļaujot izmaiņas, par kurām grupa ir savstarpēji vienojusies.
7. Katram dalībniekam tiek sniegta palīdzība, kas viņam ir nepieciešama, ņemot vērā grupas mērķus, tostarp individuālas tikšanās, ja nepieciešams.
8. Lēmumu pieņemšanas procesa izskaidrošana.
9. Kritēriju izskaidrošana iekļaušanai grupā un izslēgšanai no tās.
10. Grupas dokumentācijas uzturēšana un glabāšana drošā vietā.

B JAUNO TEHNOLOĢIJU IZMANTOŠANAS ĒTISKIE ASPEKTI

Izmantojot jaunās tehnoloģijas, piemēram, tādas, kas balstītas uz elektronisko saziņu, sociālajiem darbiniekiem ir jāpievērš uzmanība ētikas jautājumiem, prasmēm, zināšanām un šo tehnoloģiju izvērtēšanai. Tālāk ir sniegts vispārīgs paziņojums par elektronisko saziņu:

Arvien biežāk darbs ar dažādām grupām tiek veikts, izmantojot datortehnoloģijas un telefona tehnoloģijas, un profesionālās asociācijas izvērtē gan to efektivitāti, gan ētikas jautājumus. Īpaša uzmanība ir pievēršama tādiem jautājumiem kā dalībnieku mijiedarbība, lēmumu pieņemšana, grupas struktūra, savstarpējs atbalsts un jo īpaši – konfidencialitāte. Sociālā darbinieka kompetencei var būt nepieciešamas gan tehnoloģiju izmantošanas, gan komunikācijas metožu jaunas prasmes un zināšanas.

Pilnīgi skaidrs, ka šīs tehnoloģijas varētu būt ļoti vērtīgas tiem, kuri meklē resursus, kā arī speciālistu spējai apmainīties ar informāciju par savu darbu, kā arī par jaunām pieejām. Vienlaikus sociālajiem darbiniekiem, kuri apsver tehnoloģiju izmantošanu, kā vadlīnijas jāņem vērā attiecīgie ētikas kodeksi un jādokumentē visi ar šādu darbu saistītie procesi.

Piezīmes

1. Termins “sociālais grupu darbs”, “sociālais darbs ar grupām” un “grupu darbs” šajos standartos tiek lietoti savstarpēji aizstājami.
2. NASW kodeksā, kas bija spēkā šo standartu apstiprināšanas brīdī, preambula un ētikas principi ir iekļauti sadaļās: 1.01, 1.02, 1.05, 1.06, 1.07, 2.06, 3.02, 3.07, 3.09 un 4.01.

Atsauces

National Association of Social Workers (approved 1996, revised 1999) Code of Ethics for Social Workers, Washington, DC: NASW. (Nacionālās Sociālo darbinieku asociācijas Sociālo darbinieku ētikas kodekss (apstiprināts 1996. gadā, pārskatīts 1999. gadā), Vašingtona, NASW.)

Canadian Association of Social Workers/Association canadienne des travailleuses et travailleurs sociaux (2005) Code of Ethics, Ottawa. CASW/ACTS. (Kanādas Sociālo darbinieku asociācijas Ētikas kodekss (2005), Otava, CASW/ACTS.)

2006. gada janvārī

Atkārtots izdevums 2010. gada 15. jūlijā

Atkārtots izdevums 2015. gada 1. oktobrī