

# Sociālais darbs Latvijā



Labklājības ministrija



Sociālā darba prakses profesionālās kompetences

lasīt 7.lpp.

Tālākizglītības nozīme sociālā darba un sociālā darbinieka profesionālajā pilnveidē

lasīt 11.lpp.

Supervīzija: atbalsts, izglītošanās, pārraudzība jeb refleksija par profesionālajām sakarībām

lasīt 18.lpp.

Ētisko dilemmu risināšanas piemēri

lasīt 45.lpp.

2/2017

# Satura rādītājs

Redkolēģijas uzruna	3
Ilze Skrodele-Dubrovka	
Aktualitātes sociālā darba jomā Latvijā	4
Vita Roga-Wiles	
Sociālā darba prakses profesionālās kompetences	7
Kārlis Viša	
Tālākizglītības nozīme sociālā darba un sociālā darbinieka profesionālajā pilnveidē	11
Inese Stankus-Viša	
Supervīzija: atbalsts, izglītošanās, pārraudzība jeb refleksija par profesionālajām sakarībām	18
Aiga Romāne-Meiere	
Sociālā darbinieka kompetence darbā ar aizbildņu ģimenēm	23
Evija Anča	
Vadītājs kā sociālā darba prakses robežu veidotājs	28
Andra Mite	
Intervija ar Janu Pūķi, balvas "Labākais sociālais darbinieks Latvijā 2016" ieguvēju	33
Ilze Kurme	
Ieskats LM projekta "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās" ietvaros rīkotajās diskusijās par sociālā darba izglītību	35
Andra Mite, Līga Rasnača	
Sociālā darba izglītība: sasniegumi un izaicinājumi	40
Ieva Lāss, Mārtiņš Moors	
Ētisko dilemmu risināšanas piemēri	45
Gvido Kubulnieks	
Sociālā darba izglītība Igaunijā: pieredzes stāsts	50
2017.gada pasākumi	53
Summary	54

# Redkolēģijas uzruna



Foto: Vladislava Krupmane

## Cienījamie kolēģi!

Līdz ar bagātajām veltēm, ko atnes rudens iestāšanās, arī mums šis ir tāds kā ražas novākšanas laiks, bet gan nedaudz pārnestā nozīmē. Proti, esam nonākuši līdz 2017. gada rudens izdevumam "Sociālais darbs Latvijā", kurš iznāk saskaņā ar Labklājības ministrijas un ESF projektā īstenotajām aktivitātēm. Varam teikt, ka šis izdevums ir tapis visgrūtāk, un rakstu rediģēšanas laiks bija papildīts ar viedokļu dažādību, pretrunām un diskusijām, ko visu vērtējam tikai pozitīvi. Un ne bez iemesla, jo runāt par sociālā darbinieka profesijas robežām, kompetencēm, ētisko atbildību, izglītības un tālākizglītības satura jautājumiem var daudz, bet rakstīt par to, tas ir pavisam kas cits. Rakstīšana ir prasību pilna atbildība, kas ietver sevī ne tikai prakses pieredzi un labas teorētiskās zināšanas, bet arī analītiskas prasmes, spēju kritiski izvērtēt, loģisku domāšanu un izpratni par sociālā darba procesu kopumā.

Šī izdevuma pamatā esam iekļāvuši rakstus, kuru autori ir aprakstījuši savas pārdomas, problēmas, ar kurām sastopas ikdienas darbā, dalījušies idejās, pieredzē un atzinumos, diskutējot par sociālā darba profesijas attīstībai nozīmīgiem jautājumiem. Un viens no tādiem ir profesionālās kompetences jautājums, kas ir attiecināms gan uz esošajiem, gan topošajiem sociālajiem darbiniekiem. Kompetences jēdziens sociālā darba ikdienā iet roku rokā ar sociālā darbinieka metodēm, prasmēm, zināšanām, attieksmēm, motivāciju mācīties un dalīties pieredzē. Lasītāji varēs uzzināt viedokli, ko nozīmē "būt kompetentam" darbā ar noteiktu mērķa grupu un pildot vadītāja funkcijas, ko par kompetenci domā paši sociālie darbinieki, kā supervīzija var palīdzēt attīstīt profesionālo kompetenci un kā profesionālo kompetenci iespējams pilnveidot. Būtisks izdevuma segments ir ētisko dilemmu risināšanas piemēri un aktualitātes sociālā darba jomā Latvijā.

**Darbs ir paveikts, un mēs ar gandarījumu varam apgalvot, ka ieguvēji esam visi – gan autori, gan redkolēģija, gan žurnāla lasītāji. Bet vislielākā mūsu atzinība un PALDIES visiem autoriem, kas, neraugoties uz ikdienas darba apjomu, atrada laiku, lai rakstītu, lai sadarbotos ar mums un dotu nenovērtējamu ieguldījumu sociālā darba attīstībā kopumā. Paldies jums par ieguldīto darbu un pacietību šī izdevuma veidošanā!**

Jūsu redkolēģija

# Aktualitātes sociālā darba jomā Latvijā

Ilze Skrodele-Dubrovskā, sociālā darba maģistre (Mg. soc. d.)

Labklājības ministrijas Metodiskās vadības un kontroles departamenta direktora vietniece

Šajā rakstā autore sniegs iespēju iepazīties ar notikušajām un esošajām aktivitātēm sociālā darba jomā laika posmā no 2017. gada jūnija.

2017. gada otrajā pusē turpinām aktivitātes sociālā darba jomā, kas ir atbilstošas Labklājības ministrijas (turpmāk – LM) izstrādātajām “Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādņem 2014.-2020. gadam”, ko īstenojam Eiropas Sociālā fonda finansētā projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” (turpmāk – Projekts) un valsts budžeta ietvaros.

Kā jau iepriekšējos izdevumos ir minēts, Projekta ietvaros tiek turpināts darbs **pie metodikām** un mācību programmām, kas pakāpeniski tiks izstrādātas tuvāko 4 gadu laikā. Lai veidotu vienotu izpratni par sociālā darba metodēm, to mērķiem un izmantojumu, nepieciešams veikt šo metožu sinhronizēšanu valstī kopumā un izstrādāt vienotu pieeju sociālajam darbam ar dažādām klientu grupām. Izstrādājot katru no metodikām, ekspertu komanda veiks sākotnēju jomas izpēti par teorētiskajām pieejām un metodēm sociālajā darbā ar konkrēto mērķa grupu Latvijā un ārvalstīs. Iegūtā informācija tiks izmantota metodiskā materiāla tapšanā, kas, savukārt, izmantošanai praksē būs pieejams gan drukātā, gan arī elektroniskas datnes veidā. Kā pielikums metodiskajam materiālam tiks sagatavoti arī īsi video sižeti. Katras metodikas ietvaros tiks izstrādāta padziļināta apmācību programma par sociālo darbu ar konkrētu mērķa grupu un sadarbībā ar sociālajos dienestos strādājošiem sociālajiem darbiniekiem, nodrošinot viņiem apmācības, metodika tiks pilotēta vairākās pašvaldībās. Apmācības būs pieejamas arī *on-line* jeb tiešsaistes moduļu veidā.

Darbu pie pirmās metodikas izstrādes – sociālajam darbam personām ar garīga rakstura traucējumiem – ir uzsākusi piegādātāju apvienība, kuru pārstāv biedrība “Latvijas Kustība par neatkarīgu dzīvi” un biedrība “Resursu centrs cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem “Zelda””.

Šobrīd notiek pretendentu piedāvājumu vērtēšana augusta sākumā izsludinātajam iepirkumam par metodikas izstrādi sociālajam darbam ar vardarbībā cietušām personām un vardarbību veikušām personām.

Gada nogalē plānots izsludināt vēl vienu iepirkumu par metodikas izstrādi – sociālajam darbam ar ģimenēm ar bērniem. Jau tuvākajā laikā Sociālā darba speciālistu sadarbības padomē tiks apstiprināta nākamās metodikas tēma.

2017. gadā ne mazums raižu mums visiem sagādāja iepirkumi par **profesionālās kompetences pilnveides pasākumu (apmācību un supervīziju) nodrošināšanu sociālo dienestu un pašvaldību izveidoto citu sociālo pakalpojumu sniedzēju sociālā darba speciālistiem**. Tādējādi salīdzinoši vēlu notika to īstenošana, lai projekta ietvaros saņemtu kompensāciju: supervīzija tika uzsākta aprīlī un apmācības – tikai gada otrajā pusē. Ņemot vērā negatīvo pieredzi, projekta komanda nopietni strādā, lai 2018. gadā profesionālās pilnveides pasākumi būtu pieejami jau gada sākumā.

Lai turpinātu sarunu par dažādiem aspektiem, kuriem ir būtiska ietekme uz sociālo dienestu darba efektivitāti un sociālā darba speciālistu profesionalitāti, projekta ietvaros turpinās **Tematisko diskusiju cikls**. Iepriekšējos izdevumos jau sīkāk esam stāstījuši par pirmajām tematiskajām diskusijām, šajā izdevumā lasiet apkopojosu rakstu par visām notikušajām diskusijām sociālā darba izglītības jomā (*skatīt 35.lpp.*).

Gan tematiskajās diskusijās, gan arī citos pasākumos jomas speciālisti secinājuši, ka ne vienmēr, runājot par kādu tematu, saprotam to vienādi, piemēram – vai sociālais pakalpojums ir sociālā darba sastāvdaļa vai otrādi? Lai novērstu sociālā darba terminu dažādo interpretāciju, ātrāk kā sākotnēji plānots ir uzsākta iepirkuma dokumentācijas sagatavošana par sociālā darba terminoloģijas vārdnīcas izstrādi.

Iepirkumi ir neatņemama Projekta sastāvdaļa, tādēļ vēl viens no tiem ir sagatavošanas procesā – iepirkums par vadības kvalitātes moduļa izstrādi.

Jau ceturto gadu pēc kārtas (šogad no 12. līdz 14. jūlijam) norisinājās LM organizētā sociālo darbinieku Vasaras skola. Šoreiz Vasaras skolā piedalījās sociālie darbinieki no Sociālo darbinieku biedrības, Latvijas Pašvaldību sociālo dienestu vadītāju apvienības, Klīnisko sociālo darbinieku asociācijas un sociālo dienestu sociālie darbinieki, kuri līdz šim nav piedalījušies nevienā Labklājības ministrijas organizētajā Vasaras skolā. Šogad Vasaras skolā aicinājām piedalīties arī konkursa “Labākais sociālais darbinieks Latvijā” visu gadu balvu ieguvējus.

Vasaras skolas tēma bija Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksa pārskatīšana un aktualizēšana. Ētikas kodeksa diskusiju centrā tika izvirzīts sociālais darbs ar klientu un ētikas vadlīnijas sadarbības attiecībās ar klientu. Trīs dienu laikā dalībnieki diskutēja un strādāja darba grupās, lai sagatavotu priekšlikumus Latvijas sociālo darbinieku ētikas



kodeksa satura pārskatīšanai un aktualizēšanai. Diskusiju semināra vadītājas bija sociālā darba maģistres, supervizores Ieva Lāss un Inese Stankus-Viša.

Tālāk ieskatam vēlos minēt diskusiju semināra vadītāju apkoptos vispārīgos priekšlikumus par ētikas kodeksa uzlabošanu.

- Ētikas kodeksa valodai jābūt **vienkāršai, saprotamai, ar vienozīmīgiem** formulējumiem. Iedziļinoties konkrētos formulējumos, diskusijas dalībnieki nonāca pie secinājuma, ka nav vienota viedokļa par tiem. Skaidrojumi ir pārāk vispārīgi, kas pieļauj plašas interpretācijas un ir pretrunā ar ētikas kodeksa pamata ideju – būt par ceļvedi sociālajam darbiniekam ikdienas darbā (gan studentam, gan jaunam praktiķim, gan pieredzējušam profesionālim), kā arī būt par pamatu situāciju izvērtēšanai, ja sociālā darbinieka rīcība novirzījies no kodeksa.
- Ētikas kodeksā ir nepieciešami **precizējumi sociālā darbinieka ētikai rīcībai ikdienas** praksē. Pēc būtības tas saskan ar jau iepriekšējās diskusijās runāto un Latvijas ētikas kodeksa virzību, izmantojot Zviedrijas sociālo darbinieku ētikas kodeksa struktūru – vispārīgā daļa un precizēta daļa ar vadlīnijām sociālā darba prakses situācijām. ASV sociālo darbinieku ētikas kodeksā arī tiek izmantota līdzīga pieeja.
- Būtiskākie jautājumi, neskaidrības un diskusijas par nepieciešamību ētikas kodeksa papildināšanai un precizēšanai bija saistībā ar **informāciju par klientu apriti un konfidencialitāti**.
- Ētikas kodeksa formulējumi saturiski ir **novecojuši** (Šrilankā pieņemta IFSW ētikas kodeksa konteksta un mūsdienu Latvijas konteksta atšķirības, sociālā darba starptautiskā definīcija, jēdzieni).
- Diskusijās daudzkārt izskanēja sociālo darbinieku jautājumi, kā ikdienas praksē iedzīvināt ētikas kodeksu – supervīzijās, intervīzijās / kovīzijās, diskusijās darba vietās, Sociālo darbinieku biedrības izveidotajā Ētikas komisijā, prakses gadījumu analīzē, publikācijās par ētikas jautājumiem sociālā darba praksē un citur.
- Ētikas dilemmas būtiski saasinās, ir komplicētākas **personisko un profesionālo vērtību** sadursmē. Ētikas kodeksa vadlīnijām ir liela loma šo dilemmu risināšanā.
- Visbiežāk ikdienas praksē sociālo darbinieku diskusija par ētikas jautājumiem notiek par jau bijušiem notikumiem. Ētikas kodeksa iedzīvināšanas labs rezultāts būtu, ja sociālo darbinieku diskusija par ētikas dilemmām un problēmām notiktu arī pirms notikuma.
- Jautājumi, kas netiek vispār vai ir nepietiekami iztirtāti esošajā ētikas kodeksā – **informācijas aprites ierobežojumi trešajām personām** (iesaistītās personas, klienta radi, institūcijas, speciālisti u.c.); **sociālo portālu, moderno tehnoloģiju, datu bāžu ētiska izmantošana;**

**tuvu, personisku attiecību aizliegums; seksuālo attiecību aizliegums;** sociālā darba pakalpojumu sniegšana, tajā skaitā **gadījumu vadīšana, tuviniekiem un radiem**. Ko darīt, ja nav citas iespējas? Vai un kādas ir izņēmumu situācijas (piemēram, pagasta sociālais darbinieks, kura radnieks, kam nepieciešama sociālā darbinieka pakalpojumi, dzīvo tajā pašā pagastā)? Aktuāli ir arī jautājumi par **konfidencialitātes ierobežojumiem, aizliegumu** materiālo labumu gūšanai. Atsevišķs jautājums ir arī par sociālā darbinieka koptēlu: gan ārējo – apģērbs, izskats, estētika, gan “sociālo higiēnu”, “self-care” jeb profesionāla rūpēm par sevi, savu psihoemocionālo, fizisko un garīgo stāvokli.

- Kodekss skaidri nepasaka to, kas ir aizliegums, kas “jāizslēdz”.
- Pirmkārt, papildināt un precizēt esošo Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksu, un, otrkārt, turpināt ar precizējumiem **atbilstoši specializācijām** – sociālajiem darbiniekiem ģimenēm un bērniem, slimnīcu sociālajiem darbiniekiem, aprūpes centru sociālajiem darbiniekiem u.c. ētikas kodeksos, ja sociālie darbinieki to uzskatīs par nepieciešamu.
- Kodeksā klients tiek pieminēts kā indivīds, grupa, sabiedrība, bet starp šīm grupām arī iespējamās vērtību sadursmes un, lai kodekss būtu ikdienā piemērojams, ir jāprecizē mikro, mezo, makro līmeņa sociālā darbinieka ētiskās rīcības atbildības. Piemēram, sociālais darbinieks primāri ir atbildīgs klienta priekšā – bet klienta mikrolīmenī pašnoteikšanās tiesības var būt pretrunā ar kopienas vērtībām, kas arī, vispārināti pēc esošā kodeksa, ir sociālā darbinieka klients.
- Ņemot vērā, ka sociālo darbinieku prakses standarts arī būtu jāaktualizē, tad ar vairākiem ētikas kodeksa priekšlikumiem bija neskaidrības, cik lielā mērā tas būtu **prakses standarta vai ētikas kodeksa** jautājums. Standarts nosaka pašas rīcības pamata algoritmus, bet ētikas kodekss rīcības ētiku, kvalitāti, pasargā klientu no neētiskas rīcības. Piemēram, sociālā darbinieka brīvība un ierobežojumi metožu izvēlē – gan prakses standarta, gan ētikas jautājums. Sociālā darbinieka rīcība nestandarta situācijās, jaunas prakses ieviešanā u.c. arī ir gan prakses standarta, gan ētikas vadlīniju jautājums. Abi jautājumi ir saistīti, bet vēl diskutējami un precizējami. Kas ir jāatrunā ētikas kodeksā un kas prakses standartos? Prevencijas, proaktīvas rīcības, agrīnās iejaukšanās jautājumi – ētikas kodeksā, standartā?
- Jāprecizē sociālā darbinieka **atbildība pret klientu**. Sociālais darbinieks ir atbildīgs par sociālā darba procesu, kvalitāti, efektivitāti, sociālā darba virzību. “Atbildīga informācijas izmantošana” – kam, kādā situācijā, kā? Nepieciešami precizējumi.
- Kodekss šobrīd nenosauc sociālā darbinieka iejaukšanās un līdzdalības robežas darbā ar klientu; sociālā darbinieka tiesības (piemēram, atteikties no klienta), neskaidro

sociālā darbinieka neētisku rīcību – šie jautājumi būtu jāprecizē. Neprecīzs un nekorekts ir ētikas kodeksā minētais “rīcībspējas” jēdziens.

Pēc diskusiju semināra Vasaras skolas dalībnieki interaktīvā un radošā veidā, izmantojot mākslas terapijas pieeju, guva iespēju pilnveidot arī savas profesionālās kompetences un personiskās kvalitātes.

Sociālo darbinieku Vasaras skola tika finansēta no valsts budžeta, lai veicinātu sociālo darbinieku un citu sociālā darba jomā praktizējošu darbinieku profesionalitāti, personības attīstību un izaugsmi. Sociālo darbinieku vasaras skola norisinājās Lubānas novadā, Latvijas valsts mežu atpūtas un tūrisma centrā “Ezernieki”.

LM šogad 30. jūnijā Cēsīs piedalījās arī fonda DOTS rīkotajā sarunu festivālā LAMPA, kur diskusijā “Kāds ir sabiedrības pasūtījums: sociālais darbinieks – dežurants vai “iespējotājs”?” plašāku sabiedrību aicināja aizdomāties par sociālā darba lomu un sociālo problēmu risināšanu sabiedrībā, kā arī par ētikas nozīmi profesionālā sociālajā darbā. Diskusijā piedalījās Laila Balode no “Centrs Dardedze”, Rīgas Sociālā dienesta sociālā darbiniece Jana Pūķe, supervizore Ieva Lāss un Tukuma novada sociālā dienesta direktore Ina Balgalve. Diskusiju vadīja žurnālists Aidis Tomsons.

Diskusijas dalībnieki debatēja par sociālā darbinieka lomu, sociālā darba robežām un profesionālo ētiku, kā arī kopā ar klausītājiem un diskusijas vadītāju Aidi Tomsonu centās izziņāt un skaidrot sociālā darba specifiku. Diskusijas ieraksts pieejams projekta Facebook kontā.

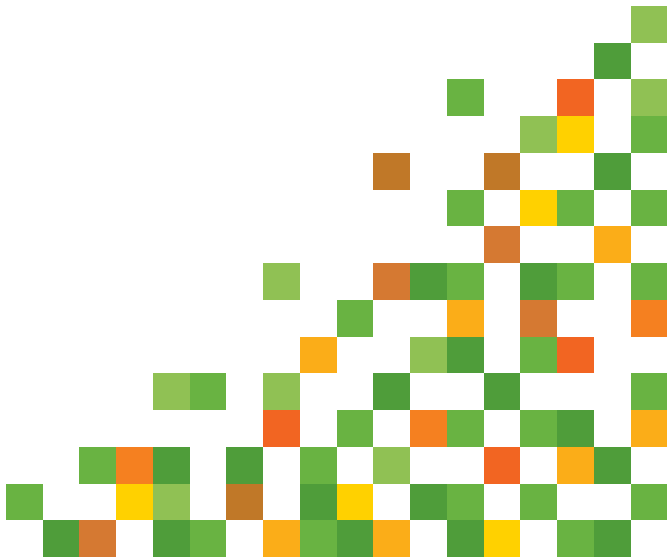
Drīzumā noslēgsies apjomīgais ex-ante pētījums, kuru pēc LM pasūtījuma veic nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”. Pētījuma mērķis ir iegūt kvalitatīvu un kvantitatīvu informāciju, kas raksturo šī brīža sociālo

dienestu darbību, aptverot visas sociālā darba procesā iesaistītās puses:

- sociālo dienestu klientus;
- pašvaldību iedzīvotājus, kuri nav sociālo dienestu klienti;
- sociālo dienestu vadītājus;
- sociālo dienestu sociālā darba speciālistus, t.sk. tos, kas šobrīd profesijā nestrādā;
- pašvaldību domju un pašvaldību administrāciju vadītājus;
- sociālo dienestu sadarbības partnerus – valsts un pašvaldību iestādes, kā arī citu sociālo pakalpojumu sniedzēju iestāžu (t.sk. NVO) darbiniekus, kuri, veicot savus amata pienākumus, sadarbojas ar sociālo dienestu, veic sociālo darbu un sniedz sociālos pakalpojumus.

Pētījums tika īstenots 2017. gadā no janvāra līdz jūlijam. Pētījums ietvēra pašvaldību iedzīvotāju aptauju visā Latvijā, padziļinātas intervijas un aptauju ar sociālo dienestu vadītājiem un pašvaldību sociālo dienestu sociālā darba speciālistiem, intervijas ar pašvaldību domju un pašvaldību administrāciju vadītājiem un diskusijas gan ar iedzīvotājiem, gan ar to institūciju pārstāvjiem, ar kuriem sociālie dienesti sadarbojas klientu sociālo problēmu risināšanas procesā. Līdz rudenim notiek darbs pie iegūto datu analīzes un gala ziņojuma sagatavošanas. Nākamajā izdevumā piedāvāsim īsu ieskatu pētījuma rezultātos.

Tāpat kā līdz šim, arī turpmākajos periodiskajos izdevumos iekļausim aktuālo informāciju par īstenotajām Projekta aktivitātēm, kuras tiek turpinātas vai uzsāktas, kā arī par pabeigto aktivitāšu rezultātiem. Pasākumu video ieraksti pieejami LM mājaslapā, *Youtube kanālā* <http://www.lm.gov.lv/text/3185> un projekta Facebook kontā – <https://www.facebook.com/Profesionalasocialadardaattistibapa>



# Sociālā darba prakses profesionālās kompetences

Vita Roga-Wiles, sociālās pedagoģijas doktore (Dr. paed.), pedagoģijas zinātnes maģistre (Mg. paed.)  
Latvijas sociālo darbinieku biedrības biedre, Lielbritānijas sociālās aprūpes aģentūras "Vitascare" dibinātāja

Raksta autore lasītājam sniegs iespēju apkopotā veidā sekot diskusijai par kompetences veidošanos kopumā no pedagoģiski psiholoģiskā viedokļa, par kompetenci, kas attiecināma uz jebkuras profesijas pārstāvjiem, un nonāks līdz skatījumam par sociālā darbinieka profesionālo kompetenci. Autore nepretendē uz sava sniegtā kompetences raksturojuma vienreizību vai pareizību. Tā varētu būt kā daļa no uzsāktā dialoga – kādu mēs gribam redzēt sociālo darbu Latvijā un kā to attīstīs profesionāli kompetenti sociālie darbinieki? Kompetences robežas vienmēr būs aktuāls jautājums sociālā darba praksē, tāpēc dažas atziņas par profesionālās kompetences veidošanos ir svarīgi zināt un atcerēties, lai šīs robežas nevis traucētu, bet gan palīdzētu sociālā darba praksē.

Daudzi joprojām diskutē un izsaka dažādus viedokļus par to, vai sociālais darbs ir zinātne ar noteiktu profesionālo prakses jomu vai tikai profesionāla darbība bez zinātnes. Analizējot un studējot dažādu zinātņu teorētiskās un praktiskās atziņas, humanitāro un sociālo zinātņu teorijas, kas līdz mūsdienām veiksmīgi ir ienākušas sociālā darba praksē, man pavisam noteikti jāsaka, ka sociālais darbs ir integrēta zinātņu un prakses joma ar profesijas nosaukumu "sociālais darbinieks".

Kompetences veidošanās apraksts prasa analītisku iedziļināšanos pašā jēdzienā. Tāpēc es mēģināšu savu analīzi skaidrot vienkārši, secīgi un loģiski, vai, izsakoties matemātiskā valodā, – augošā secībā. Zinātniskajā literatūrā ir atrodamas divas pamata pieejas termina "kompetence" skaidrojumam – britu jeb Oksfordas pieeja un ASV pieeja. Jau 1970. gados ASV radās plaša interese par to, kā personības īpašības sasaucas un saistās ar konkrēta darba izpildi, ko veic konkrēts cilvēks. Līdzīgi tika diskutēts par noteiktas profesijas darbinieku kompetenci vai nekompetenci, tādējādi kompetence tika saistīta ar spēju pielāgot profesionālās zināšanas noteiktām darba situācijām. Jau 80.-90. gados kompetence tika izprasta daudz plašāk – ne tikai kā profesionālā darbība, bet gan kā zināšanu, spēju un iemaņu kopums, kā arī spējas pildīt funkcijas un uzdevumus. Ja šis termins tiek analizēts mūžizglītības kontekstā, tad saprotams, ka kompetence ir jāuztur visu dzīves laiku un to var attīstīt mūža garumā. Vairākos pētījumos kompetence ir definēta kā uzvedības dimensija, kas ietekmē darba izpildi, un tā ir indivīda visraksturīgākā pazīme<sup>1</sup>.

Vairumā zinātnisko publikāciju kompetences jēdziens tiek skaidrots līdzīgi, saprotot to kā spējas, kā īpašu kategoriju, kā rezultātu kaut kam, kā procesu un pavisam noteikti kā profesionalitātes rādītāju. Pedagoģiski psiholoģiskās diskusijās pārsvarā var atrast skaidrojumus, kas izceļ kompetences subjektivitāti – cilvēka zināšanas, profesionālo pieredzi un izpratni kādā jautājumā, kā arī prasmes šīs zināšanas izmantot noteiktā darbībā.<sup>2</sup> Uzskatāmībai esmu izveidojusi **kompetences matricu profesionālajā darbībā**, kas atspoguļo kompetences veidošanās nepārtrauktību.



1.attēls. Kompetences matricas skaidrojums

<sup>1</sup> Sandow, Dennis, Murray, Allen Anne. The Nature of Social Collaboration. [online]. 13th April 2006 [cited 20-07-2017]. Available: <http://informal.com/2006/04>

<sup>2</sup> Roga, Vita. Ekoloģiskā kompetence sociālajā darbā kopienā. Deutschland/Germany; OmniScriptum GmbH&Co.KG, 2015, 102.lpp.; ISBN:978-639-77337-8

Kā redzams 1. attēlā, esam nonākuši līdz svarīgam kompetences kritērijam – prasmes. Salīdzinot vairākus prasmju aprakstus (*Bandura, A., Nurgent, Pam M.S., Vygotsky. L.S.*), visos kā galvenā tiek minēta spēja un kapacitāte veikt kādu uzdevumu vai darbību apzināti un ilgstoši, sasniedzot iepriekš noteiktu rezultātu. Manuprāt, var teikt, ka prasmes ir katra cilvēka pamatspējas, kas nepieciešamas, lai kompetenti funkcionētu sabiedrībā. Savukārt zinātnieki P. Zimbardo un M. Leipe izšķir divu veidu prasmes – dzīves un starppersonu attiecību prasmes (*Zimbardo & Leipe 2001*).<sup>3</sup> Pie dzīves prasmēm pieder organizatoriska un tehniska rakstura prasmes (iekļaujot lasīšanu, rakstīšanu un rēķināšanu), bet starppersonu attiecību prasmes ir sociālo prasmju pamatā. Zinātnieks un psiholoģijas zinātņu doktors Grišams (*Gresham, F.*) sociālās prasmes ir definējis šādi: “Sociālās prasmes ir prasmes, ko mēs izmantojam, lai komunicētu viens ar otru gan verbāli, gan neverbāli, izmantojot ķermeņa valodu, žestus un mūsu personisko izskatu. Cilvēki ir sociālas būtnes, un mēs esam attīstījuši dažādus veidus, kā komunicēt mūsu vēstījumus, domas un jūtas ar citiem.”<sup>4</sup>

Manuprāt, šāds prasmju definējums ļoti lieliski akcentē cilvēciskās kompetences esamību, kas piemīt ikvienam no mums, un ko nosaka tādi faktori kā iedzimtība, audzināšana, vide un pieredze. Līdztekus cilvēciskajai kompetencei mēs katrs attīstām savu profesionālo kompetenci, kas izpaužas kā zināšanas, lietpratība un spējas. Līdzīgu akcentu abu kompetenču saistībai ir devuši zinātnieki, kuri aprakstījuši profesionālo kompetenci kā spēju realizēt aktivitātes konkrētai profesijai noteikto funkciju ietvaros, izmantojot personisko vērtību filtru un zināšanas, pakļaujot tās selektīvai izvēlei. Ja mēs uz brīdi iedomātos konkrētu situāciju, kurā esam rīkojušies profesionāli, tad viss manis minētais noteikti nostātos savā vietā. Piemēram, konkrēta klienta krīzes situācija, kurā tiek apdraudēta klienta bērna veselība. Ir nepieciešama profesionāla kompetence nekavējoties veikt izvērtējumu, izmantojot novērošanas prasmes un efektīvas komunikatīvas prasmes ar klientu. Šādā situācijā personisko vērtību filtram var būt ļoti liela nozīme, taču svarīgi ir saglabāt robežu starp personiskām izjūtām un profesionālo spriedumu.

Es varētu vēl turpināt kompetences jēdziena analīzi, jo zinātnisko publikāciju par to ir daudz, taču turpināšu diskusiju par sociālā darbinieka profesionālās kompetences raksturojumu.

Sākšu ar to, ka atgādināšu NASW, Sociālo darbinieku asociācijas Ētikas kodeksu, kurā ir iekļautas sešas sociālā darba pamata vērtības, kas vēsturiski izveidojušās līdztekus sociālajam darbam kā profesijai: kalpošana kā vērtība, sociālais taisnīgums, cieņas un respekta izrādīšana ikvienam, cilvēcisku attiecību veidošana ar klientu, integritāte un

kompetence. Šīs vērtības nosaka sociālā darba unikalitāti, mērķi un perspektīvu, kāda nepiemīt nevienai citai profesijai. **Kompetence ir viena no nosauktajām vērtībām.**

Kāds ir kompetents sociālais darbinieks? Es domāju, visi man piekritīs, ka vispirms sociālais darbinieks IR profesionālis un sociālais darbs noteikti nav nekāds amatierisks pasākums, ko veic vienkārši “labi un jauki” cilvēki. Sociālā darbinieka prakses joma ir ļoti daudzveidīga, aptverot trīs prakses līmeņus ar dažādām klientu grupām. Tā ir ābece patiesība, pie kā nebūtu vērts kavēties. Būtisks ir jautājums – kas tad ir specifisks un atšķir sociālā darbinieka profesionālo kompetenci no citu profesiju kompetences?

**Sociālā darbinieka vispārīgā kompetence ir kompetence, kas ir izmērāma uzvedība praksē un to veido zināšanas, prasmes un vērtības.** Kā specifiska ir uzskatāma sociālā darbinieka klienta pārstāvniecības un ētiskā kompetence, kas tiek saistīta ar pedagoģiski psiholoģiskām zināšanām par cilvēka attīstību un uzvedību, dažādu vecumposmu īpatnībām, socioloģiskām zināšanām par sabiedrības virzību, pretrunām, sociālām problēmām un zināšanām par sociālā darba teorijām, metodēm, pieejām utt. Prakses jomā šīs kompetences tiek demonstrētas caur noteiktām prasmēm, kas nodrošina iepriekš minēto zināšanu adekvātu lietojumu. Taču pāri visam ir vērtības, kas ir pamats sociālā darbinieka morālai atbildībai par to, cik kompetenta vai nekompetenta ir viņa profesionālā darbība.

Neviens uzreiz nevar kļūt par kompetentu sociālo darbinieku, lai arī cik laba būtu absolvētā augstskola. Ir jābūt vēl kaut kādām mazām kāpnītēm, pa kurām soli pa solim var virzīties un pakāpties, sasniedzot to profesionālo kompetenci, kas ir nepieciešama un pieprasīta šajā darbā. Es atļaušos izvirzīt divas sadaļas, kā manā skatījumā sociālā darbinieka profesionālā kompetence veidojas un attīstās. Abas šīs sadaļas nevar pastāvēt viena bez otras:

- Pirmkārt, tie ir kompetentas darbības priekšnoteikumi, kas varētu būt kā attieksmju un izpratnes kopums, kas, savukārt, veido motivāciju veikt savu darbu.
- Otrkārt, tā būtu kompetentas darbības realizācija, ko nosaka zināšanas, spējas un prasmes veikt savu darbu.

Dažādu valstu sociālā darba programmas un profesijas standarti ir savstarpēji saistīti ar vienotu skatījumu uz kompetences saturu. Tā, piemēram, Bostonas Sociālā darba izglītības (CSWE) padome ir izvirzījusi deviņas sociālajam darbiniekam nepieciešamās kompetences, kuras nepieciešams apgūt sociālā darba studiju programmās:

1. Demonstrēt ētisku un profesionālu uzvedību – sociālie darbinieki izprot profesijas vērtību bāzi un tās ētiskos standartus, kas attiecināmi uz mikro, mezo un makro praksi.
2. Respektēt atšķirības un dažādību sociālā darba praksē – ievēro atšķirības, kas saistītas ar vecumu, dzimumu, reliģisko piederību, kultūru, tautību, invaliditāti, politisko

<sup>3</sup> Zimbardo, Phillip G., Leipe, Michael R. The psychology of Attitude Change and Social Influence. New York: McGraw-Hill, 2001. 1 v. (various pagings). ISBN 0-070-728-771

<sup>4</sup> Gresham, F. The relationship between Adaptive Behaviour and Social Skills: SAGE, Vol 21, Issue 1, 1987



ideoloģisko un seksuālo orientāciju. Sociālie darbinieki saprot, ka sekas šīm atšķirībām var būt personas konkrētā dzīves pieredze, kas var iekļaut sociālo marginalizāciju, nabadzību, apspiestību, kā arī privilēģijas, spēku un sociālo atzinību.

- Attīstīt cilvēktiesības, sociālo, ekonomisko un vides tiesiskumu – sociālie darbinieki saprot, ka, neraugoties uz cilvēka vietu sabiedrībā, ikvienam ir tiesības uz brīvību, taisnīgumu, drošību, privātumu, adekvātiem dzīves standartiem, veselības aprūpi un izglītību.
- Iesaistīties ar praksi saistītā pētniecībā – sociālie darbinieki izprot kvantitatīvas un kvalitatīvas pētniecības metodes un savu lomu, nodrošinot sociālā darba zinātni un izvērtējot savu praktisko darbību.
- Iesaistīties politikas praksē – sociālie darbinieki saprot, ka cilvēktiesības, sociālā labklājība un pakalpojumi tiek noteikti ar dažādiem politiskiem dokumentiem, standartiem, reglamentiem, normām un direktīvām. Politikas veidošanās ir vēsturiski nosacīta, pakļauta nepārtrauktai mainībai un attīstībai, tādējādi ietekmējot sociālā darbinieka profesijas attīstību.
- Sadarboties ar indivīdiem, ģimenēm, grupām, organizācijām un kopienu – sociālie darbinieki saprot sociālā darba prakses dinamiku un mijiedarbības procesus individuālā, ģimenes, grupas un kopienas līmenī.
- Izvērtēt indivīdus, ģimenes, grupas un kopienu – sociālie darbinieki zina un saprot izvērtēšanas metodes ar dažādiem klientiem un sekmē prakses attīstību.
- Veikt intervenci individuālā, ģimenes, grupas un kopienas līmenī – sociālie darbinieki pārzina pierādījumus balstītu intervences realizāciju, lai sasniegtu klientu izvirzītos mērķus, prot būt kritiski, izvēloties noteiktu intervences veidu.
- Izvērtēt praksi darbā ar indivīdu, ģimeni, grupu un kopienu.<sup>5</sup>

Ļoti līdzīgas (kopsummā desmit) apgūstamās kompetences izvirza Vašingtonas Universitātes Sociālā darba padome. Šajā programmā, papildus jau iepriekš minētajām deviņām kompetencēm, tiek minētas divas kompetences, kas, manuprāt, ir īpaši svarīgas profesionālā sociālā darba praksē:

- Identificēt sevi kā sociālo darbinieku un attiecīgi rīkoties – praktizēt personīgo refleksiju un paškorekciju, nodrošinot profesionālo attīstību, ievērot profesionālās lomas un robežas, izmantot supervīziju un konsultācijas, kā arī demonstrēt profesionālu uzvedību, izskatu un prasmī komunicēt ar dažādām klientu grupām.
- Pielietot kritisko domāšanu, informējot un diskutējot par profesionāliem lēmumiem – atšķirt, novērtēt un integrēt daudzpusīgus zināšanu resursus, ieskaitot pētījumus balstītas zināšanas, un apvienot tos ar gudrību praksē. Piemēram, prezentēt savu profesionālo atzinumu par konkrētu gadījumu bāriņtiesā; ņemt vērā kolēģu pieredzi, mācīties no tās, bet kritiski attiecināt uz savu gadījumu; prast atrast un izmantot papildu literatūru utt.

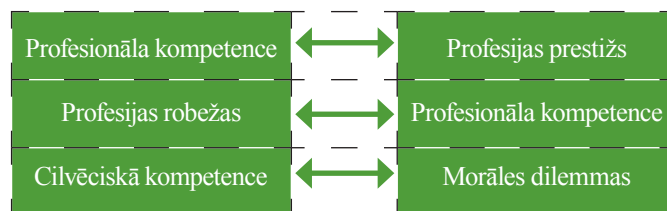
<sup>5</sup> [www.bu.edu/ssw/files/2016/07/CSWE-2015Trustees of Boston University](http://www.bu.edu/ssw/files/2016/07/CSWE-2015Trustees%20of%20Boston%20University)

Šajā vietā gribu iepauzēt un likt nelielu atkāpi. Es zinu, ka tas izklausās skaisti un pareizi uz papīra, un varbūt daži no jums piebildīs – es tā arī daru, kultivējot domu, ka teorija tiek mācīta augstskolā un īstā prakse sākas vēlāk: dienestā, patversmē, dienas centrā vai kādā citā institūcijā. Daļēji varu piekrist, jo gan kā praktiķis, gan kā akadēmisks cilvēks esmu pieredzējusi, cik šādas profesionālās kompilācijas var būt sarežģītas studentiem un maniem kolēģiem dienestā. Taču atklāts paliek jautājums: “Kas ir tas *citādi*? Kā tad īsti notiek prakse?” Tādas nopietnas un pārdomātas atbildes parasti nav, jo tas “*citādi*” tiek raksturots ļoti nekonkrēti, piemēram, praksē viss ir vienkāršāk, ātrāk, jāseko procesuāliem normatīviem un direktīvām, kur viss ir precīzi uzskaitīts, noteikts pa punktiem un nav laika nekādiem pašvērtējumiem, teoretizēšanai, kur nu vēl domāt par kaut kādu tur kompetenci. **Tas man liek domāt, ka varbūt tieši teorētisko zināšanu izmantošana praktiskajā darbībā ir viena no galvenajām sociālā darbinieka profesionālās darbības kompetencēm, kuras visbiežāk pietrūkst, jo tā ir attīstāma soli pa solim, praktizējot dažādus sociālos gadījumus, mācoties individuāli un kopā ar kolēģiem, kļūdoties un atzīstot savas stiprās un vājās puses, veicot pašanalīzi un identificējot sevi kā sociālo darbinieku!**

Lai man piedod tie lasītāji, kuri tā nedomā, bet attālināti sekojot sociālā darbinieka profesijas attīstības (vai neattīstības) aktualitātēm Latvijā, es tomēr vēlos apgalvot, ka jautājums joprojām ir aktuāls. Vai šāda atšķirtība starp teoriju un praksi ir normāla? Jā, ja uz to raugāties no izglītības perspektīvas, jo rezultāts tiek sasniegts pēc vairāku gadu studijām, un sociālā darba studiju programmas absolvents ir tikai savas profesionālās kompetences attīstības sākumā. Nē, ja šāda teorijas un prakses dalīšana pastāv praktizējošā sociālā darbinieka ikdienā un tā netiek uztverta kā profesionāli diskomfortabla un ētiski nozīmīga pretruna, kas ir jārisina caur pašizglītošanos, pieredzes apgūšanu, konsultācijām ar kolēģiem, supervīzijām utt. Te mana pauze beidzas, un es atkal pievērsīšos sociālā darbinieka profesionālās kompetences saturam praksē.

Pēc iepriekš rakstītā es vēlos lasītājus rosināt uz praktisku darbību – nedaudz paspēlēt ar kompetences terminiem un padomāt par to savstarpējo saistību, izvērtējot savas kompetences kādā no neseno risinātajiem sociālajiem gadījumiem vai tādā, kas joprojām ir aktuāls.

2.attēls. Kompetenču savstarpējā saistība



Izskatās pavisam vienkārši – kā tāda maza mozaīka, un ceru, ka jums arī izdevās ieraudzīt sevi, savas realizētās kompetences izvēlētajā gadījumā. Un jūs noteikti sapratāt arī to, ka šī mozaīka no citām atšķiras ar to, ka tās gabaliņiem

nav noteiktas vietas, tie var tikt likti dažādās kombinācijās, tiem nav noteiktas secības un tie ir atklāti situatīvai interpretācijai, bet tie vienmēr ir saistīti cits ar citu. Vairumā sociālo gadījumu morāles dilemmas starp profesionālo un personisko skatījumu ir ļoti izteiktas, tādējādi pakļaujot riskam cilvēciskās un profesionālās kompetences robežas. Un šeit nevar būt jautājums par to, kura no tām ir svarīgāka, bet gan – kā tās efektīvi iesaistīt un balansēt savā darbā, lai sociālais gadījums tiktu risināts kompetenti, ievērojot profesijas robežas, ko nosaka sociālā darbinieka profesijas standarts.

Sociālā darbinieka profesijā tas varētu būt arī kā sociālloģiskais domāšanas veids, kas sevī iekļauj:

Apkopojot iepriekš rakstīto, var teikt, ka nemainīga paliek sociālā darbinieka profesionālās kompetences saistība ar esošo personības vērtību sistēmu, zināšanām, spējām un prasmēm, kas palīdz nodrošināt sociālā darbinieka pamata uzdevumus – izprast cilvēku vajadzības, identificēt grūtības to nodrošināšanā, izvērtēt problēmas un sniegt atbalstu to risināšanā. Tātad, kompetence ir vērtību, zināšanu un prasmju izmantošana darbā ar klientiem. Tas nozīmē – apzināties tās, spēt nosaukt vārdā, aprakstīt un izskaidrot, kā arī pielietot sistemātiski, strādājot pēc vieniem un tiem pašiem principiem, rīkojoties vienveidīgi līdzīgās situācijās, bet atšķirīgi atšķirīgās. Svarīgi ir spēt pamatot savu viedokli par šīm atšķirībām, balstoties teorētiskās atziņās (lietoto jēdzienu, likumsakarību un instrumentu izpratnē).

- holistisku skatījumu uz cilvēku – izprast cilvēka uzvedību, rīcību, darbības motīvus un problēmas vides kontekstā,

ņemot vērā viņa fizisko, bioloģisko un psiholoģisko individualitāti, piemēram, invaliditātes gadījumi;

- spēju saskatīt notiekošos procesus kopsakarībā ar vidi – tā var būt ģimene, skola vai vide, plašākā nozīmē, tā var būt kopiena, iedzīvotāju izglītības, ienākumu vai nodarbinātības līmenis, kā arī esošo sociālo pakalpojumu pieejamība;
- spēju saskatīt sociālo problēmu cēloņus un prognozēt to attīstību – var būt saistītas ar globāliem procesiem sabiedrībā kā, piemēram, migrāciju, sociālo nevienlīdzību, bet sociālajam darbiniekam ir jāspēj saskatīt un attiecināt problēmu cēloņsakarības un iespējamus risinājumus uz konkrētu gadījumu.

Nobeigumā vēlos teikt, ka, manuprāt, vissvarīgākais mūsu visu uzdevums ir parādīt dažādu kompetenču integrāciju profesionāla sociālā darba praksē ar individu, ģimeni, grupām, organizācijām un kopienu. Varbūt būtu vērts padomāt, kā rosināt sevi un kolēģus būt atbildīgiem par savu profesionālo kompetenci, kā to nodrošināt un uzturēt praktiski, lai tā nepaliktu kā ierakstītu vārdu sakopojums dažādos dokumentos un amata aprakstos, bet lai mūsu visu profesionālā kompetence celtu sociālā darba profesijas prestižu Latvijā. Man ļoti patīk ideja, ko mēs kādreiz pārrunājam Sociālo darbinieku biedrības sapulcēs: sertifikācijas ieviešana – kāpēc to vajag, kāds ir realizācijas process, kādas ir prasības, kas to nodrošina utt. Manuprāt, šo ideju vajadzētu attīstīt, un kompetences sertifikāts izklausās ļoti godpilni, īpaši, ja to saista ar profesionālās sevis pilnveides un tālākizglītības principu. Piemēram, kompetences sertifikāts cilvēktiesību jautājumos jeb kompetences sertifikāts kultūrsensitīvas sociālā darba prakses veicināšanā.

#### Izmantotā literatūra un avoti:

1. Gresham, F. The relationship between Adaptive Behaviour and Social Skills: SAGE, Vol 21, Issue 1, 1987
2. Roga, V. Ekoloģiskā kompetence sociālajā darbā kopienā. Deutschland/Germany; OmniScriptum GmbH&Co.KG, 2015, 102.lpp.; ISBN:978-639-77337-8
3. Sandow, Dennis, Murray, Allen Anne. The Nature of Social Collaboration. [online]. 13th April 2006 [cited 20-07-2017]. Available: <http://informal.com/2006/04>
4. Zimbardo, Phillip G., Leippe, Michael R. The psychology of Attitude Change and Social Influence. New York: McGraw-Hill, 2001. 1 v.(various pagings). ISBN 0-070-728-771
5. [www.bu.edu/ssw/files/2016/07/CSWE-2015,Trustees of Boston University](http://www.bu.edu/ssw/files/2016/07/CSWE-2015,Trustees%20of%20Boston%20University)



# Tālākizglītības nozīme sociālajā darbā un sociālā darbinieka profesionālajā pilnveidē

Kārlis Viša, maģistra grāds sociālajās zinātnēs (Mg. ceo.), bakalaura grāds sociālajā darbā, sociālajā pedagoģijā (Bc. soc. d. un soc. paed.)

Supervizors, nodibinājuma "C Modulis" valdes priekšsēdētājs

Šajā rakstā vēlos atspoguļot to izaicinājumu kopumu, ar ko saskaramies sociālā darba jomā tālākizglītības, pilnveides, specializācijas un kvalifikācijas iegūšanā. Raksts būs par profesionāliem izaicinājumiem, attīstības iespējām un personisko profesionālo atbildību par to, ko darām.

Tālākizglītība, specializācijas iegūšana vai profesionālā pilnveide ir profesionālās un personiskās attīstības jautājums. Tā ir mūžizglītība, kas palīdz pielāgoties mainīgajai videi, apstākļiem un sabiedrības attīstībai. Domāju, ka sociālā darba jomā visu laiku ir mainīgi apstākļi un vide, kas liek pilnveidoties un meklēt jaunus risinājumus. Bieži praksē nākas dzirdēt, ka teorija un prakse nesakrīt. Vai tā ir? Varbūt, bet ne vienmēr!

Mūžizglītības kontekstā cilvēki apgūst kompetences, kas atspoguļo cilvēka zināšanu, prasmju un attieksmju kopumu kādā jomā. "Kompetences trīsstūris" (skat. 1. attēlu) norāda, ka par kompetentu sociālo darbinieku varam saukt to, kurš spēj integrēt un izmantot gan zināšanas, gan metodes – pieejas un prasmes, un kuram piemīt profesionālās attieksmes – vērtības, uzvedība, domāšana. Kurš elements iztrūkst, lai specifiskās zināšanas ieviestu praksē un padarītu par "dzīvām", izmantojamām un lietderīgām? Visbiežāk tā ir iekšējā gatavība būt un darīt, tā ir iekšējā pārliecība par "labo", par rezultātu un izdošanos, tā ir ticība izmaiņām, tas ir emocionālais konteksts un personiskais briedums.



1. attēls. Kompetenču trīsstūris<sup>2</sup>

<sup>1</sup> [https://www.brainyquote.com/quotes/quotes/j/jiddukrish395484.html?src=t\\_education](https://www.brainyquote.com/quotes/quotes/j/jiddukrish395484.html?src=t_education)

<sup>2</sup> T-Kit, Training Essentials, EC DG Education and Culture, 2012, 11

*"Nepastāv izglītības beigas. Nav tā, ka izlasīji grāmatu, noliki eksāmenus un izglītība ir pabeigta. Viss mūžs, no piedzimšanas līdz nāvei, ir izglītošanās process."*

Jiddu Krishnamurti<sup>1</sup>

Turpmāk rakstā būs intervijas ar kolēģiem, ar kuriem esmu sadarbojies dažādu tālākizglītības projektu un mācību ietvaros.

**Beata LIMANĀNE, Dobeles sociālā dienesta vadītāja**

**Intervija 23.08.2017.**

*"Man ļoti gribētos, lai maniem darbiniekiem būtu dažādas specializācijas un kvalifikācijas, jo "Sociālais darbs bez specializācijas" (diploms par 4 gadu bakalaura izglītību) ar bāzes izglītību neko nedod. Piemēram, atnāk students praksē ar mērķi veikt sociālā gadījuma intervenci, bet viņam vai viņai nav pat pamata prasmes konsultēšanā vai intervēšanā, nemaz nerunājot par specifisku metožu un pieeju izmantošanu darbā ar kādu no sociālā darba mērķa grupām. Redzu, ka ļoti grūti ir sasaitēt mācībās iegūto teoriju ar praksi. Tādēļ arī daudzi strādājošie sociālie darbinieki tik ļoti turas pie veidlapām, jo tas dod drošības sajūtu, un nebūt netiecas pēc jaunu pieeju un specializācijas apgūšanas. Jābūt padziļinātai prakses izpratnei. Paldies pašvaldībai, ka man budžetā ir nauda izglītības pasākumiem un varu samaksāt par specializācijas programmām, kuras ir krietni garākās un ilgākas par 24 stundām gadā. Saskaņos ar problēmu, ka nav viegli motivēt darbiniekus izglīties un jaunās pieejas ieviest praksē. Tās ir bailes, nedrošība, varbūt nogurums, neizpratne vai pārāk liela atbildība, kura gulstas uz profesionāļa pleciem. Redzu, ka mana kolēģe, kura specializējusies "Sistēmiskajā pieejā psihosociālajā darbā"<sup>3</sup>, ļoti cenšas, bet nav viegli. Atbalstu ar supervīzijas nodrošināšanu psihosociālajā darbā un pilnveides kursiem."*

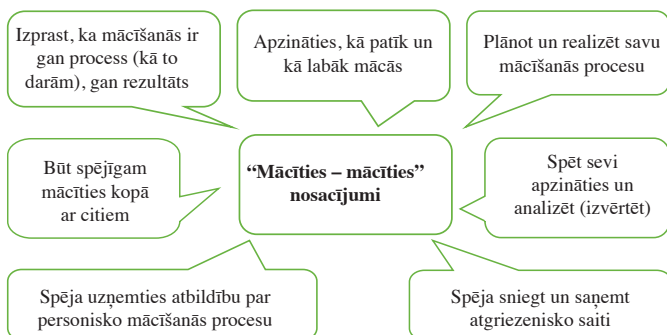
Mūsdienās, kad strauji mainās dzīves ritms, sabiedrības pieprasījums un piedāvājums, attiecības, paša cilvēka noteiktās dzīves kvalitātes sasniegšanai ir jāmāk reaģēt uz pārmaiņām sev labvēlīgā un sabiedrībai nekaitīgā un veicinošā veidā. Mūžizglītība dod iespēju uztvert dzīvi kā mācīšanās ceļu,

<sup>3</sup> Iegūta specializācija "psihosociālā sistēmiskā sociālā darbā", 320 stundu apjomā, <http://socialaisdarbs.blogspot.com/>

un katrā dzīves posmā meklēt izglītošanās iespēju. Būtiski, ka šī izglītošanās nenozīmē tikai formālās izglītības ietvaru ar formāliem izglītības atzīšanas rīkiem, bet arī izglītošanos, kur mācīšanās ieguvumus atļauts izvērtēt un nosaukt pašam izglītojamajam. Mūžizglītība izceļ četrus pamata principus:

- 1) mācīties – mācīties;
- 2) mācīties būt – izpratne par sevi;
- 3) mācīties būt kopā – būt starp cilvēkiem, būt sabiedrībā;
- 4) mācīties darīt – vai spēja teorētiskos (kognitīvos) aspektus realizēt darbībā (praksē). (UNESCO)<sup>4</sup>

“Mācīties – mācīties” ir pamata kompetence izglītošanās procesā, tā dod iespēju atslēgt durvis uz citām kompetencēm. Tā ir kā saistviela starp praksi, teoriju, pieredzi, refleksiju un spēju piesavināt dzirdēto, redzēto, piedzīvoto un sajūsto. Tā ir spēja secināt, rast kopsakarības un no teorētiskās conceptualizēšanas pārnest uz praksi – nosacījums pirms darbības<sup>5</sup>. Šī kompetence ir būtiska mūsdienu sociālā darba praksē Latvijā, lai ieviestu jaunas prakses, pieejas un vēlmi attīstīties. Profesionālo attīstību<sup>6</sup> visbiežāk saistām ar augstāko un / vai profesionālo izglītību, semināru un kursu apmeklējumiem, bet papildus var būt arī: treniņi – mācības ar prakses pieredzes iegūšanas elementiem; pieredzes apmaiņas braucieni; kolēģu ēnošana, pieredzes nodošana praksē un supervīzijas; rakstu vai grāmatu lasīšana; refleksija un diskusija ar kolēģiem.



## 2. attēls. “Mācīties – mācīties” nosacījumi<sup>7</sup>

Mēs esam pretrunīgā izglītības, tālākizglītības (specializācijas) un profesionālās pilnveides situācijā. Profesionālā pilnveide – tas nozīmē, ka kvalifikācijai vai specializācijai ir jābūt, lai to pilnveidotu. 13.06.2017. MK

<sup>4</sup> Rakstu krājums “Supervīzijas teorija, pētījumi, prakse”, K. Viša, raksts “Pieaugušo izglītošanās process supervīzijā”, Rīga – RSU – 2017, 97.-104.lpp.

<sup>5</sup> Kloosterman, P., Taylor E. M. (2012). Handbook for facilitators “learning to learn in practice”. Unique network.

<sup>6</sup> Pieaugušo izglītība – personu daudzveidīgs izglītošanās process, kas cilvēka mūža garumā nodrošina personības attīstību un konkurētspēju darba tirgū. (Izglītības likums, 1998)

<sup>7</sup> Kloosterman, P., Taylor E. M. (2012). Handbook for facilitators “learning to learn in practice”. Unique network.

noteikumu Nr. 338 9. punkts nosaka, ka sociālo pakalpojumu sniedzējs nodrošina regulāru **profesionālās kompetences pilnveidi** (apmācības) sociālajam darbiniekam – ne mazāk par 24 akadēmiskajām stundām gadā. Tas nozīmē, ka pamata kompetencei jau ir jābūt. Izglītības likums<sup>8</sup> **tālākizglītību** definē kā “iepriekš iegūtās izglītības turpināšana un profesionālās **meistarības pilnveidošana atbilstoši konkrētās profesijas prasībām**”.

Rodas jautājums, kādai ir jābūt tālākizglītībai – apjoms, kvalitāte, kur parādās “meistarība”, kā to vērtējam un kā ieviešam praksē? Līdz ar to sociālo darbinieku izglītības apli (sk. 3. attēlu “Izglītības aplis”) iztrūkst kvalifikācijas vai specializācijas regulējuma un atbalstošu mehānismu, kuri palīdzētu sociālajam darbiniekam specializēties un iegūt kvalifikāciju, atbalstītu karjeras iespējas sociālā darba ietvarā. Iznāk, ka sociālais darbinieks bieži tiek uztverts kā “universāls” darbinieks. Kā minēts “Ex-ante” pētījumā, tad visbiežāk sociālā darba specializācija notiek sociālo pakalpojumu sniedzēju laukā, t.sk. sabiedrisko organizāciju sektorā<sup>9</sup>. Vai ar to pietiek? Diez vai! Piemēram, mācību “Sociālais darbs ar atkarīgām personām sociālajā dienestā”<sup>10</sup> laikā konstatējām, ka nepietiek tikai ar ārējiem sociāliem pakalpojumiem, jo, lai veiktu kvalitatīvu sociālā gadījuma vadīšanu, ir nepieciešama specializācija “Sociālais darbinieks darbā ar atkarīgām un līdzatkarīgām personām”, jo gadījuma vadītājam ir jābūt gana plašām zināšanām par atkarībām un līdzatkarību, gan kompetencēm veikt specifisku izvērtēšanu un strādāt ar mērķa grupu atbilstoši profesionālām vērtībām, gan spējai noturēt profesionālās robežas, gan zināšanām par multidiscipinārām (citu kolēģu) kompetencēm un iespējām, gan metodikai, lai motivētu pieņemt lēmumu saņemt un piemērot labāko sociālo pakalpojumu. Līdz ar to, pat strādājot tikai kā sociālā gadījuma vadītājam, ir nepieciešama specializācija. Runājot par specializāciju, es domāju, ka tās ir ilgākā laikā iegūtas kompetences gan izglītības, gan prakses laukā. Specializēties var:

1. Darbā ar problemātiku, piemēram, sociālais darbs ar atkarīgām personām, līdzatkarīgām personām, vardarbības jomā u.tml.
2. Darbā ar mērķa grupu un problemātiku, piemēram, sociālais darbs ar ilgstošiem pirmspensijas vecuma klientiem vai sociālais darbs ar jauniešiem, kuri veikuši noziedzīgu nodarījumu u.tml.
3. Specializēties var kādā no metodēm, tehnikām vai pieejām, piemēram, sistēmiskajā psihosociālajā darbā, sociālais

<sup>8</sup> Izglītības likums (1998) - 1.panta. 25.punkts

<sup>9</sup> Pētījums “Sākotnējās ietekmes (Ex-ante) novērtējums par iecerētajām strukturālajām reformām profesionāla sociālā darba politikas jomā”. Gala ziņojums (t.sk. rekomendācijas) par profesionāla sociālā darba attīstības veicināšanu. Pētījums veikts Valsts kancelejas administrētā Eiropas Sociālā fonda projekta “Atbalsts strukturālo reformu ieviešanai valsts pārvaldē” (identifikācijas Nr. 1DP/1.5.1.1.1/10/IPIA/CFLA/004/002)

<sup>10</sup> [http://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/07122012\\_gala\\_zinojums.pdf](http://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/07122012_gala_zinojums.pdf), 12., 16.-17.lpp.



darbinieks darbā ar grupām vai kādā sociālā darba terapijas / konsultēšanas tehnikā u.tml.

4. Specializācija var notikt kādā sociālo pakalpojumu vai sociālo atbalstu programmu jomā, piemēram, specializācija darbā krīžu centros vai audžuģimeņu atbalsta programmas jomā, vai jauniešu centra darbā, vai atkarību mazināšanas centros u.tml.

Pašlaik specializācija ir pašiniciatīva no sociālo dienestu, sociālo pakalpojumu sniedzēju un sociālo darbinieku puses. Pēc tās ir pieprasījums, bet neredzu, ka būtu attīstīta sistēma, kā to iegūt un ieviest praksē, tādējādi piešķirot nozīmi un augstāku vērtējumu profesionālim, kurš ir specializējies. Pat esmu saskarē ar situāciju, ka sociālais darbinieks no universālā sociālā darba vēlas uzsākt atšķirīgu praksi kādā no specializācijām, bet saņem gan kolēģu, gan vadības neizpratni un noraidījumu, argumentējot ar naudu un ar principu, ka viens sociālais darbinieks uz 1000 iedzīvotājiem ir pietiekami. Otrs šķērslis – joprojām dominē uzskats, ka ar augstākās izglītības diplomu pietiek. Piemēram, ja es vēlētos kļūt par sociālo darbinieku darbā ar bērniem un jauniešiem, tad vienīgais nosacījums ir augstākā izglītība<sup>11</sup>. Labs vadītājs noteikti prasīs no saviem darbiniekiem un atbalstīs papildu kvalifikācijas iegūšanu, t.sk. radīs telpu un apstākļus, lai kvalifikācijai būtu iespējas realizēties praksē. To apstiprina šajā rakstā publicētās intervijas. Kvalifikācijai, specializācijai un tālākizglītībai nav noteikts ne pieredzes apjoms, ne tālākizglītības, kompetenču vai kvalitāšu apjoms, vai reglamentēti kritēriji, kuri būtu nepieciešami kvalifikācijas un iegūšanai. Likumā kvalifikācija tiek minēta 1. vai 2. līmeņa augstākā izglītība. Vai ar to pietiek?

praksē, varbūt izņēmums ir “risku izvērtēšana ģimenēm”, kur ir noteikts apjoms, kvalitāte un laiks. Pamatnostādnes<sup>12</sup> tiek norādīts, ka iztrūkst sistemātiskas, vajadzības pamatotas sociālo darbinieku profesionālās pilnveides, kā arī ir nepietiekama izglītības sasaiste ar sociālā darba praksi. Taču problēma nav tikai profesionālā pilnveide, bet gan specializācija, specializāciju pielietošana praksēs un sociālo darbinieku profesionālās attīstības iespējas un karjera jomas ietvaros. Tādēļ bieži var sastapt situācijas, kad sociālie darbinieki, kuri vēlas padziļināt savas zināšanas un mērķtiecīgāk strādāt ar klientu, dodas no sociālo dienestu prakses prom pie sociālo pakalpojumu sniedzējiem vai kā tālākizglītību izvēlas dažādus psihoterapijas vai terapijas veidus un pieejas, un turpina savu attīstību terapijas jomā. Kaut jāatzīst, ka viņi būtu ideāli sociālā darba, psihosociālā darba vai ilgstošu sociālo pakalpojumu (sociālā darbā veidoto terapiju) darbinieki, piemēram, psihosociālā darbā ar jauniešiem, līdzatkarīgām personām, sistēmiskā (kognitīvi biheiviorālā, naratīvā, īsterapijas u.tml.) psihosociālā konsultēšanā, jaunatnes darbā ar neformālās izglītības metodēm, darbā ar mammām un maziem bērniem, izglītojošo un atbalsta grupu vadīšanā, korekcijas un atbalsta programmu veidošanā, psihosociālā darbā ar vardarbībā iesaistītām personām u.tml. Tādējādi no jomas neaizplūstu spēcīgi sociālā darba speciālisti. Taču, lai speciālisti neaizplūstu, no sociālo pakalpojumu organizētājiem jānāk pasūtījumam un vēlmei nodalīt sociālās palīdzības, universālā sociālā darbinieka vai gadījuma vadītāja lomas un funkcijas no sociālā darbinieka darbā ar specifisku mērķa grupu un / vai darbā ar specifiskām pieejām un metodēm.

*“Problēmas nevar atrisināt ar tāda paša līmeņa domāšanu, kuras tās ir radījušas.”<sup>13</sup>*  
Alberts Einšteins

Redzot šo problemātiku, kopā ar kolēģiem izstrādājām 96 stundu mācību programmu “Sociālais darbs ar atkarīgām personām sociālajā dienestā”, taču virkne sociālo dienestu nevar atļauties tik ilgstošas un dārgas mācības, jo budžetā līdzekļi paredzēti 24 stundu pilnveides programmu finansēšanai. Taču pat tik garas profesionālās pilnveides programmas nedod iespēju sociālajam darbiniekam apgūt specifiskas psihosociālās konsultēšanas, korekcijas, atbalsta grupu metodes un pieejas, līdzatkarības mazināšanas terapijas un programmas. Tās būtu 1-2 gadu tālākizglītības vai kompetenču apguves programmas, aptuveni 320-400 stundu apjomā. Daudzās valstīs, piemēram, Somijā, Zviedrijā un Lielbritānijā, ir dažādu līmeņu sociālā darba izglītība gan bāzes līmeņa, gan specializācijas iegūšanai. Visbiežāk tās mēģina apvienot – pirmie 2 gadi ir vispārējā sociālā darba izglītība un nākamie 2 gadi ir specializācija. Pastāv arī pēcdiploma specializācija, kuru var apgūt gan prakses vietās, piemēram, sociālās korekcijas un rehabilitācijas iestādēs, vai 1-2 gadu izglītības programmās.



3. attēls. Izglītības aplis

Profesionālās kompetences pilnveides apmācības vairāk ir kā informatīvs atbalsts bez pārneses iespējām jeb nosacījumiem

<sup>11</sup> Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums (2002) - 41.pants.

<sup>12</sup> Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes 2014.-2020.gadam, Rīga - 2013, 17.-18.lpp.

<sup>13</sup> [https://www.brainyquote.com/quotes/authors/a/albert\\_einstein.html](https://www.brainyquote.com/quotes/authors/a/albert_einstein.html)

## Marika RIMŠA-BUŠA, Skrudandas novada sociālā dienesta sociālā darbiniece, apmācības programmas “Sociālais darbs ar atkarīgām personām sociālajā dienestā” dalībniece

### Intervija 23.08.2017.

“Es joprojām meklēju savu nišu un specializāciju, pēc “atkarīgo apmācībām” uzsāku strādāt ar jauno pieeju un zināšanām. Grūti. Saprotu, ka jāmācās vēl klāt. Mācību laikā gan izpratu savas profesionālās robežas sadarbībā ar citiem profesionāļiem (ārstiem, psihologiem, psihoterapeitiem), gan sapratu, kas un kā jādara, ko līdz šim esmu darījusi. Vislielākais ieguvums ir klienta ar atkarībām iepazīšana un skats uz problēmu no cita profesionālā sociālā darba redzējuma. Atsvaidzinošs un jauns skats. Pārrunājot dzirdēto darbā, sapratu, ka daudziem kolēģiem ir atšķirīgs redzējums, jo diezgan grūti ir pieņemt klientu ar smagām atkarībām, ilgstošu sociālās palīdzības saņēmēju kā vienlīdzīgu, bez moralizēšanas un nosodījuma. Otra lieta, ko ieguvu, ir jaunas metodes un pieejas, patika, ka pasniedzēji visas pieejas ļāva piedzīvot apmācībās uz vietas, izpratu gan pretestības, gan sadarbības nozīmi. Kaut kur sajutos kā klients, tas veicināja manu empātiju pret mērķa grupu.

Tagad uzsāku mācības “Sociālā darba ar grupu” 48 stundu programmā, kurā papildus ir jāveic prakse. Es saprotu, ka līdz specializācijai jāmācās vēl un vēl!”

Jautājums mums katram – vai atceramies to laiku, kad mācījāties par sociālajiem darbiniekiem, par ko mēs gribējām kļūt, ko darīt? Domāju, ka šajās atmiņās ir daudz profesionālo ideālu, identitātes un pozitīvās ambīcijas, kuras vēlējamies sasniegt un ieviest praksē. Viena sociālā darbiniece, piesakoties uz apmācībām “Sistēmiskā pieeja psihosociālajā darbā”<sup>14</sup> (<http://socialaisdarbs.blogspot.com/>), motivācijas vēstulē rakstīja, ka viņa stāv izvēles priekšā – doties prom no sociālā darba jomas (universālā sociālā darbinieka – gadījuma vadītāja darba) vai meklēt attīstības iespēju sociālā darbā. Viņa izvēlējās palikt un veikt praksi sistēmiskajā psihosociālajā konsultēšanā. Lai tas notiktu, ir jābūt gan sociālā dienesta vadītāja atbalstam, gan pieejamiem resursiem – gatavībai ieviest šādu pakalpojumu. Ir arī pretēji piemēri, kad šī paša projekta<sup>15</sup> ietvaros dienesta vadītājam diezgan grūti bija atrast dalībnieku, lai gan mācības, ceļš, dzīvošana un darba laiks bija apmaksāts. Vai tas ir saistīts ar profesionālo ambīciju trūkumu? Tā ir mūsu personiskā motivācija izaugsmei un gatavība, piemēram, savu brīvo laiku veltīt tālākizglībai.

Domāju, kas ir tas, kas motivē un liek mums turpināt profesionālo pilnveidi, meklēt jaunus risinājumus un specializēties? Kas ir mūsu profesionālā vajadzība pēc pilnveides, jaunu pieeju un metodiku izmantošanas? Kas ir tas, kas veicina mūsu profesionālo attīstību? Sociālā darba profesijas būtība, kas

noteikta starptautiskajā sociālā darba profesijas definīcijā, ir veicināt pārmaiņas, kas nevar notikt, pašiem nemainoties. Ja mēs sekojam profesijas identitātei, tad tā mūs mērķtiecīgi virza uz pilnveidi, attīstību un jaunu risinājumu meklējumiem praksē – darbā ar klientu. Sociālā darba mērķi ir:

- Ieviest **sociālās pārmaiņas**, sekmēt humānas sistēmas darbību, kas nodrošina cilvēku ar resursiem.
- Veicināt cilvēku labklājības paaugstināšanu, kā arī **attīstīt un sistemātiski pielietot zinātniskas zināšanas** par cilvēka un sabiedrības aktivitātēm.
- Balstīties uz vērtībām, zināšanām un tehnikām (kompetencēm), kuras ir unikālas un specifiskas.<sup>16</sup>

Sociālā darbinieka uzdevums ir:

- **Izprast, iegūt un pielietot zinātniskas zināšanas.** Izprast izglītības nozīmi, kombinēt zināšanas ar citās disciplīnās apgūto.
- Būt attīstības un pārmaiņu veicinātājam.<sup>17</sup>
- **Izmantot teorijas par cilvēka uzvedību un sociālām sistēmām.** Veicināt jaunu pieeju un metodoloģiju izmantošanu.<sup>18</sup>

Tāpat pati profesija ir pašregulējoša. Bet ne vienmēr – domāju, ka cilvēciskais faktors ir dominējošais. Latvijā var vērot, ka sociālais darbs ir attīstījies lielā mijiedarbībā ar to, kā esam līdz sociālā darba ienākšanai risinājuši līdzīgas sociālas un ekonomiskas problēmas. Līdz pat klienta sodīšanai, kaunināšanai, bieži ar izteiktu varas pozicionēšanu utt. Man pat bieži rodas sajūta, ka definētā profesija un prakse ir diezgan tālu viena no otras gan mikro, gan makro prakses kontekstā.

4. attēlā “Mūsu motivācija pilnveidoties” esmu attēlojis piecus pamata elementus, kuri ietekmē mūsu vēlmi un iespējas izglītoties:

1. Personiskais redzējums – personiski iemesli, apsvērumi, vērtības un interpretējums par apkārt notiekošo, t.sk. izglītības jēga un nozīme, refleksija par profesionālo dzīvi un ar to saistītie notikumi.
2. Reakcija uz sabiedrības notikumiem un sabiedrības pasūtījumu – vai tas, ko daru, ir gana labi, vai ir un būs vajadzīgs kas cits? Kā sabiedrība uztver mūsu darbu, to, ko darām un kā notiek sadarbība ar sabiedrību, informācijas apmaiņa un izpratne par profesionālo sociālo darbu.
3. Atbildes reakcija uz problēmsituāciju – vēlme izzināt un rast risinājumu, vēlme apgūt specifiskas metodes un pieejas. Tā ir radoša aizrautība ar procesu un rezultātu!
4. Klients – klienta realitāte un attiecības ar klientu. Klients aicina un izaicina mūs attīstīties. Vēlme būt palīdzošam un atbalstošam, būt klienta pusē un “iet” kopā ar klientu.
5. Profesija, kuras pamata uzdevums ir iet līdzī laimam un

<sup>14</sup> Konuševska G., Kisejeva D. “Psihosociālais darbs – sociālā darbinieka atbildība par savu profesionalitāti – iespējas un izaicinājumi”, žurnāls “Sociālais darbs Latvijā”, 2/2016, 38.-41.lpp.

<sup>15</sup> “Psihosociālais sistēmiskais sociālais darbs”, Nodibinājums “C Modulis”. Projekts “Cilvēks: izmaiņu veicinātājs!”, Nr. 2012.EEZ/PP/1/MEC/132, <http://socialaisdarbs.blogspot.com/>

<sup>16</sup> Apine E., “Sociālais darbs un sociālais darbinieks – sociālā daba veicējs”//”Dzīves jautājumi”, Zinātniski metodiskais rakstu krājums Nr.1., SDSPA “Attīstība, Rīga – 1995, 73.-76.lpp.

<sup>17</sup> Ila S., “Problēmbāzētā mācīšanās sociālā darbā izglītībā”//”Dzīves jautājumi”, Zinātnisku rakstu krājums Nr.12, SDSPA “Attīstība”, Rīga –2007, 272.-273.lpp.

<sup>18</sup> Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss, <http://www.lm.gov.lv/text/3351>

balsstīties uz profesionālām vērtībām, t.sk. izglītošanos. Šis elements satur ne tikai attīstības perspektīvu, bet arī nepieciešamību noturēt profesionālo līmeni, pilnveidoties, saņemt supervīziju un saglabāt profesionālo identitāti.



4. attēls. Mūsu motivācija pilnveidoties

Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes (2014.-2020. gadam)<sup>19</sup> ir izvirzīti deviņi profesionālās pilnveides virzieni sociālajā darbā ar dažādām klientu mērķa grupām. Šie virzieni ir tie, kuros būtu nepieciešama tālākizglītība un specializācija. Ja tas tiks realizēts un aptvers visu Latviju, un tiks radīti nosacījumi, ka šīm praksēm, specializācijām ir jābūt ikdienas sociālā dienesta darbā, tad tas būs milzīgs sasniegums. Protams, tam sekos virkne risku: cilvēkresursu pieejamība, nauda, izglītības iegūšanas iespējas un kvalitāte, darba vide, mobilitāte u.tml. Es nedomāju, ka ar šiem deviņiem virzieniem būs pietiekami; redzu, ka jomā būs nepieciešami dažādi speciālisti, kuri ar šīm mērķa grupām strādās, izmantojot dažādas pieejas, tehnikas vai metodikas, vai izstrādās un realizēs sociālo pakalpojumu programmas.

**Inguna KRONBERGA, Talsu novada sociālā dienesta sociālā pedagoģe (bijusi sociālā darbiniece darbā ar ģimenēm un bērniem)**

**Intervija 23.08.2017.**

*“Es vairs negribēju būt tā sociālā darbiniece, kura direktīvi un atrauti no klienta strādā ar “gadījumu”. Man gribējās iegūt profesionālu brīvību un strādāt citādi kā līdz šim. Esošie 1-2 dienu kursi nedeva man pietiekami – tikai informāciju, bet ne pieejas, metodes, tehnikas. Es pieņēmu lēmumu, ka mācīšos gan sev, gan profesionālai izaugsmei. Par mācībām “Sistēmiskā pieeja psihosociālajā darbā” maksāju pati, jo sapratu, ka tas*

*man ir svarīgi. Varbūt tā bija vienīgā iespēja palikt profesijā. Nenožēloju, jo redzu, kā tas ir mani mainījis, kā ietekmējis manu darbu. Svarīgākais bija, ka mācību programma mainīja domāšanu, redzējumu par klientu un sociālo darbu. Domāju, ka veiksmē slēpjas tajā, ka mums bija gan teorija, gan prakse, gan supervīzijas.*

*Man ir paveicies, jo vadītāja ir pretimnākoša un ļauj man attīstīt savu sociālā darba pieeju, es strādāju tikai kā psihosociālais darbinieks, pēc amata apraksta sociālais pedagoģis. Esmu atradusi savu nišu psihosociālajā darbā: darbs ar jauniešiem. Jūtos gan vēl nedroši, ir nepieciešams citu psihosociālo sistēmisko darbinieku, kolēģu atbalsts, t.sk. supervīzijas.”*

Kurš ir izveidojis šādu praksi? Šādu pieeju, kurā specializācijai nav pieprasījuma un vēlmes attīstīties, t.sk. karjeras izaugsmes jomā? Kas rada bailes, nedrošību vai neizpratni par profesionālās attīstības ieguvumiem un nepieciešamību? Diez vai tikai sociālā darbinieka personība un individuālā atbildība par jomu. Tas ir saistīts ar kaut ko plašāku un lielāku, kā prakses vēsturi un pieredzi, sadarbību starp darbinieku un vadību, vadību un vietējā līmeņa politiķiem u.tml. Kādu laiku pats sevī kultivēju domu, ka pie vainas ir kāds ārējs faktors, piemēram, ministrija, lielie un mazie politiķi, varbūt sociālo dienestu vadītāji vai vēl kāds. Tad nonācu pie secinājuma, ka sociālā darba joma nav vēsturiski mantota no PSRS, tādējādi nav bijusi nepieciešamība to smagnēji reformēt kā izglītības vai medicīnas nozari. Priekšstatus par to, ko darām, esam radījuši mēs paši, kaut kādā veidā, meklējot ārēju atzinību, struktūru un likumisku pamatojumu, esam zaudējuši brīvību, radošumu un spēju lemt pašiem par savu attīstību un profesiju. Es esmu no tiem sociālajiem darbiniekiem, kas uzsāka strādāt sociālā darba jomā pirms profesija nokļuva profesiju klasifikatorā. Mēs paši radījām darba aprakstus, uzdevumus, izvēlējamies metodes un pieejas. Tātad paši esam veidojuši to jomu, kurā darbojamies. Tad kaut kas notika. Jo kā var būt tā, ka sociālie darbinieki, kuri strādāja un mācījās, lai izmantotu specifiskas sociālā darba metodes, pieejas un zināšanas, ir samierinājušies ar strukturētu un diezgan birokrātisku sociālo vai institucionālo darbu? Kurā brīdī mūsu profesionālās ambīcijas darbā ar klientu tik ļoti samazinājās? Līdz pat tam, ka konsultācijās ar klientu strādā retais. Vairāk darbs notiek ar “papīriem”, organizējot institūcijas darbu un apmierinot birokrātiskās, ne klienta vajadzības!

**Silvija STRANKALE, Rēzeknes novada sociālā dienesta vadītāja**

**Intervija 23.08.2017.**

*“Specializācija ir pieprasījums Nr.1, jo ar sociālā darba augstskolas diploma kvalifikāciju nepietiek. Tie laiki ir garām. Mums iedzīvotāju skaits samazinās, problēmas gan nē! Esmu novērojusi tieši pretējo: jo sabiedrība izglītotāka, jo parādās niansētākas, specifiskākas vajadzības un problēmas, uz kurām vajag reaģēt. Klients kļūst prasīgāks!*

*Par jaunu zināšanu apgūšanu.... bieži ir jāstrādā pie tā, lai pārliecinātu un iedrošinātu kolēģus apgūt papildu zināšanas. Tas nav viegli, bet viss ir atkarīgs no konkrētā darbinieka. Ir tādi, kuri paši grib un meklē iespējas, ir tādi, kurus vajag motivēt*

<sup>19</sup> Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes (2014.-2020. gadam), 31.lpp.



*un iedrošināt. Ir tādi, kuri nemainīsies! Domāju, ka pretestība izmaņām – no universālā pāriet uz specializāciju vai apgūt jaunu kvalifikāciju – ir saistīta ar negribēšanu vai nevarēšanu iziet no “komforta zonas”. Jo jāmaina darba stils, jāmaina klienti, varbūt jābrauc uz blakus pagastu u.tml. Domāju, ka visus šos gadus, fokusējoties uz sociālās palīdzības sniegšanu, esam aizmirsuši un “izkropļojuši” izpratni par sociālo darbu, t.sk. no sabiedrības un politiķu puses. Mana viena darbiniece veiksmīgi specializējās un uzsāka praksi ar grupām un psihosociālo konsultēšanu. Viņai jābrauc uz blakus pagastu, lai nerastos interešu un ētikas dilemmu konflikti. Tā ir izešana no komforta zonas! Lielākā vajadzība pēc specializēšanās ir: sociālajā darbā ar ilgstošiem bezdarbniekiem; dažādos vardarbības jautājumos, t.sk. darbs ar varmākām; sociālais darbs ar līdzatkarīgām personām.”*

Universālā sociālā darba izglītība – bakalaura programma sociālajā darbā – četros gados sagatavo ļoti plaši domājošu, uz profesionālām vērtībām orientētu sociālo darbinieku, un tas ir labs sākums jomas attīstībai. Domāju, ka prakse nav pietiekami spēcīga, lai pati spētu vietējās sabiedrības līmenī, pašvaldībās vienojoties ar vietējiem politiķiem, radīt jaunas sociālā darba specializācijas, pilnveidot tās un attīstīt jaunus sociālos pakalpojumus. Protams, ka ir jomas, kuras ir vēsturiski veidotas spēcīgas, pat konservatīvas un maz elastīgas attiecībā uz izmaiņām, piemēram, institucionālā aprūpe, sociālā palīdzība u.tml. Taču ir tik daudz virzienu, kuri vēl gaida savu attīstības iespēju un uzplaukumu mūsu sociālā darba praksē. 2016. rudenī organizēju mācību braucienu uz Somiju – par sporta un neformālās izglītības izmantošanu sociālajā darbā ar bērniem un jauniešiem. Tas ir viens no piemēriem, kur veiksmīgi tiek integrētas un sadarbojas gan sociālā darba, gan pedagoģijas un interešu izglītības jomas.

**Anita PETROVA, Balvu novada priekšsēdētāja vietiece (bijusi Balvu novada pašvaldības sociālā dienesta vadītāja)**

**Intervija 23.08.2017.**

*“Strādājot sociālajā dienestā konstatēju, ka bāzes izglītība darbiniekiem ir ļoti nepilnīga. Līdz ar to nākas investēt tālākizglītībā un pilnveidē. Domāju, ka studentam jau augstskolā jāpalīdz saprast, ar kuru mērķa grupu, kurām pieejām un kurā sociālā darba jomā viņš vai viņa vēlas strādāt, lai veiksmīgāka būtu prakse un profesionālā pilnveide.*

*Piedāvāju savai darbiniecei mācību braucienu uz Somiju, jo uzskatu, ka šāda izglītības pieeja un forma ir kā motivācija darbiniekam, kurš pats vēlas un meklē iespēju attīstīties. Viņa vairākas nedēļas pēc brauciena “lidoja pusmetru virs zemes”. Redzēju, kā mainās viņas viedoklis un kā viņa dalās ar kolēģiem redzētajā. Tas maina arī visu kolektīvu. Starpdisciplinārā sadarbība (sociālais dienests, bāriņtiesa, policija, skola) ienesa daudz izmaiņu. Uzskatu, ka mūsu novada dienesta darbinieki, tie, kas gribēja, ir specializējušies, un tā viņiem ir iespēja profesionāli augt – tā ir karjera profesijas iekšienē un viņi paliek strādāt dienestā! Mums nav brīvu sociālo darbinieku, tādēļ jāattīsta un jāsauglabā visi, kas mums ir. Esmu novērojusi, ka darbiniekiem, kuri ir veiksmīgi uzsākuši profesionālo pilnveidi, tā ir kā lavīna, viņi grib vēl un vēl! Ir darbinieki,*

*kuri izglītojas mākslas terapijā, spēļu terapijā, grupu vadīšanā, jaunatnes darbā utt. Domāju, ka dienestos jārada vide, kurā darbinieki grib izglīties, jābūt brīvai inovācijas un attīstības telpai. Esmu novērojusi, ka darbinieki, kuri pilnveidojas, ieguvuši specializāciju, ir drošāki, paši pieņem lēmumus un daudz spēcīgāk var pārstāvēt savu profesionālo viedokli citu priekšā, t.sk. sadarbības partneriem, pārbaudēs un citās situācijās.”*

Pirmās skolas Latvijā tika veidotas pie baznīcām, kur visvairāk pulcējās cilvēki un bija pieejami resursi – grāmatas, lasītpratēji un mācītāji. Varbūt ir jāveido mācības, treniņu centri vai “prakses aprobācijas institūti” pie sociālajiem dienestiem, sociālo pakalpojumu sniedzējiem vai krīžu centriem? Jo tur ir sasaiste ar cilvēkiem – klientiem, profesionāļiem – un ir iespēja apobēt sociālā darba pieejas un metodes. 2017. gada vasaras sākumā organizēju sociālo dienestu un sociālo pakalpojumu sniedzēju mācību braucienu uz Veneto reģionu Itālijā – par sociālo darbu ar atkarīgām personām, bezpajumtniekiem un cilvēkiem ar migrācijas pieredzi (bēgļi, patvēruma meklētāji un migranti). Prakses, aprobācijas un pētniecības vienotību ieraudzījām atkarīgo rehabilitācijas centrā (alkohola, kokaina, heroīna lietošana un azartspēles), kur psihosociālās rehabilitācijas centrā ir izveidots “prakses institūts” un pat nodrošināta profesionālā maģistrantūras programma ar specializāciju “darbs ar atkarīgām personām”. Pateicoties prakses apvienošanai ar pētniecību (aprobāciju, jaunu pieeju un metodiku radīšanu), sniegtā pakalpojuma efektivitāte ir 62% (divu gadu laikā pēc 4 mēnešu rehabilitācijas programmas nav bijuši recidīvi).

**Gunta GUMBINA, Salaspils sociālā dienesta vadītāja, piedalījās mācībās “Par sociālo darbu ar atkarīgām personām, bezpajumtniekiem un cilvēkiem ar migrācijas pieredzi” Itālijā**

**Intervija 23.08.2017.**

*“Ieraugot atkarības centra darbu, daloties pieredzē un reflektējot par atšķirīgām pieejām, manī virmoja ļoti spēcīgas emocijas. Tik ļoti gribas kaut ko līdzīgu Latvijā, kur klientu problēmu risināšanā, izmantojot vienotu pieeju, sadarbojas dažādu jomu profesionāļi! Šķita tik saprotami, ka veselības joma ar sociālā darba jomu ir vienojušās ne tikai par klienta nosūtīšanu un pakalpojuma samaksu, bet arī par multidisciplināru intervenci un profesionālām robežām. Taču zinu, ka pašlaik Latvijā nav iespējams realizēt līdzīgu sociālo pakalpojumu, jo, manuprāt, lai veiktu šādu darbu tik profesionālā līmenī, trūkst kvalificētu speciālistu – komandas spēlētāju ar augstu motivāciju; trūkst pieeju un metožu, kā arī materiālās bāzes. Ja kāds no maniem darbiniekiem būtu apguvis ko līdzīgu, šķiet, ka šī profesionālā “bagātība” paliktu kā darbinieka personiskais un, protams, dienesta ieguvums. Lai tas kļūtu par sabiedrībai pieejamu resursu atkarību apturēšanā, nepieciešama visaptveroša izpratne un sadarbības sistēma. Kā arī nav profesionālas metožu un pieeju aprobācijas un pētniecības centru vai institūtu”.*

Pirms gada seminārā “Par sociālā gadījuma vadīšanu” diskutējām, kāpēc izmantojam “x veidlapas” un kāpēc sociālās



rehabilitācijas plānā vienīgais ārējais pakalpojums ir psihologa konsultācija. Visbiežākās atbildes ir, ka veidlapu izmantojam, jo tāda atrodas "lietā", vēsturiski tāda bijusi, priekšnieks iedevis, blakus novadā tādu izmanto vai LR LM paraugā tāda bijusi, un pie psihologa sūtām, jo citu speciālistu nav un kaut kur jau jāsūta ir, kaut kas jau jādara un jāuzrāda sociālās rehabilitācijas plāna ietvarā. Tas liek aizdomāties, vai ir izprasta prakse, gadījuma vadīšana pēc būtības vai ir pietiekams "profesionālais mugurkauls" pateikt "nē" kādai veidlapai, izšķirties par labu klientam, specifiskām darba metodēm un pieejām? Un psihologa konsultācija kā vienīgais papildu pakalpojums sociālā gadījuma vadīšanā norāda uz to, ka sociālajā dienestā trūkst specifisku sociālā darba resursu, ko varētu sniegt gan gadījuma vadītājs, gan cits specializējies sociālais darbinieks, izmantojot specifiskas kompetences: pieejas, tehnikas, metodes vai programmas darbā ar klientu vai klientu grupu. Piemēram, sociālais darbs vai sociālais pakalpojums sociālajā darbā ar līdzatkarīgām personām vai bērniem (jauniešiem), kuri nāk no atkarīgo ģimenēm. Visbiežāk šie jaunieši tiek "nosūtīti" vai "iesaistīti" jauniešu dienas vai interešu centros, domājot, ka aizņemtība vai vides maiņa mazinās "līdzatkarības" sekas. Vai tā ir?

Savā praksē esmu sastapies ar dažiem sociālo dienestu vadītājiem, kuri, balstoties uz klienta vajadzībām un sociālā darba attīstības perspektīvām, mērķtiecīgi izvēlas un ievieš jaunu sociālā darba virzienu, atrod un atvēl tam gan cilvēku, gan telpu, gan finanšu resursus, piemēram, sociālais darbinieks darbā ar jauniešiem vai psihosociālā sistēmiskā konsultēšana, sociālais darbinieks darbā ar grupām vai specifiskām atbalsta vai / un korekcijas programmām. Biežāk gan var sastapt sociālo darbinieku – gadījuma vadītāju, kurš savas iniciatīvas vai apvienošanas kārtībā veic kādu papildu uzdevumu, vada atbalsta grupas vai veic psihosociālo konsultēšanu. Mēs novērojam, ka Latvijā dominē universāli sociālie darbinieki, sociālās palīdzības organizatora prakse, kuru profesionālās pieejas un tehnikas nevar identificēt un izprast – kurā mirklī un kuru no uzdevumiem pilda, ar kuru klientu izvēlas specifiskas darba metodes, pielieto dažādas sociālo pakalpojumu programmas vai veic psihosociālo darbu? Vienīgais identificējamais instruments ir veidlapa, apsekošanas akts, izsniegtā sociālā palīdzība (SOPa)! Šis sajukums, eklektika un nespēja profesionāli identificēties ir novedis pie visaptveroša uzskata, ka visas sociālās problēmas var atrisināt viens sociālais darbinieks. Šī fenomena rezultātā ir gan profesionālās identitātes trūkums, gan prestiža neesamība, gan bieži sastopamā sajūta, ka pie visa vainīgs vietējās pašvaldības sociālais darbinieks; tas noved pie izdegšanas un profesionālās devalvācijas, t.sk. arī pašdevalvācijas. Varbūt būtu citādi, ja būtu sociālā darbinieka kvalifikācija vai specializācija un viņš vai viņa teiktu, piemēram, ka esmu sociālais darbinieks darbā ar uzvedības korekciju un savā profesionālajā darbā izmantoju "kognitīvi biheiviorālo" pieeju vai / un "pieredžu izglītības" principus.

Lai tālākizglītību uzskatītu par efektīvu, ir jāizprot, kurā virzienā un kā attīstīsies gan Latvijas sociālā politika, gan kā notiks sabiedrības attīstība un kādas ir tendences, t.sk. pieprasījums no vietējās sabiedrības. Kādā jomā attīstīsies sociālais darbs, mēs – sociālie darbinieki, un sociālie pakalpojumi?

### Izmantotās literatūras un avotu saraksts:

1. Apine E., "Sociālais darbs un sociālais darbinieks – sociālā daba veicējs" // "Dzīves jautājumi", Zinātniski metodiskais rakstu krājums Nr.1, SDSPA "Attīstība", Rīga – 1995
2. Ila S., "Problēmbāzētā mācīšanās sociālā darba izglītībā" // "Dzīves jautājumi", Zinātnisku rakstu krājums Nr.12, SDSPA "Attīstība", Rīga –2007, 272.-273.lpp.
3. Kloosterman, P., Taylor E. M. (2012). Handbook for facilitators "learning to learn in practice". Unique network.
4. Konuševska G., Kiseļeva D. "Psihosociālais darbs – sociālā darbinieka atbildība par savu profesionalitāti – iespējas un izaicinājumi", žurnāls "Sociālais darbs Latvijā", 2/2016, 38.-41.lpp.
5. T-Kit, (2012) Training Essentials, EC DG Education and Culture.
6. Rakstu krājums "Supervīzijas teorija, pētījumi, prakse", K. Viša, raksts "Pieaugušo izglītošanās process supervīzijā", Rīga – RSU – 2017, 97.-104.lpp.
7. Profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādnes (2014.-2020.gadam)
8. Pētījums "Sākotnējās ietekmes (Ex-ante) novērtējums par iecerētajām strukturālajām reformām profesionālā sociālā darba politikas jomā". Gala ziņojums (t.sk. rekomendācijas) par profesionāla sociālā darba attīstības veicināšanu. Pētījums veikts Valsts kancelejas administrētā Eiropas Sociālā fonda projekta "Atbalsts strukturālo reformu ieviešanai valsts pārvaldē" (identifikācijas Nr. 1DP/1.5.1.1.1/10/IPIA/CFLA/004/002), [http://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/07122012\\_gala\\_zinojums.pdf](http://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/07122012_gala_zinojums.pdf), 12.,16.-17.lpp.
9. Nodibinājuma "C Modulis" 96 stundu mācību programma, 2016-2017.
10. Iegūta specializācija "Psihosociālā sistēmiskā sociālā darbā", 320 stundu apjomā, <http://socialaisdarbs.blogspot.com/>
11. Izglītības likums, 1998.
12. Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums, 2002.
13. Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodekss, <http://www.lm.gov.lv/text/3351>
14. [https://www.brainyquote.com/quotes/authors/a/albert\\_einstein.html](https://www.brainyquote.com/quotes/authors/a/albert_einstein.html)
15. [https://www.brainyquote.com/quotes/quotes/j/jiddukris395484.html?src=t\\_education](https://www.brainyquote.com/quotes/quotes/j/jiddukris395484.html?src=t_education)



# Supervīzija: atbalsts, izglītošanās, pārraudzība jeb refleksija par profesionālajām sakarībām

Inese Stankus-Viša, sociālā darba maģistre (Mg. soc. d.), supervizore

Pašnodarbināta supervizore, sociālā darbiniece, Eiropas Nacionālo supervīzijas organizāciju asociācijas valdes locekle

Supervīzija šobrīd ir viena no regulārajām likumiski paredzētajām sociālā darbinieka pilnveides telpām. Vai sociālais darbinieks, kurš veic ikdienas praksi, domā tāpat kā rakstīts un publiski apgalvots? Kā mainījies supervīzijas uztvere un izmantošana sociālā darba praksē?

Uzskatu, ka ir vērts ļauties nelielam supervīzijas vēstures apskatam un šodienas aktualitāšu iezīmēšanai sociālo darbinieku kompetenču pilnveidē. Pirms 20 gadiem un šodien. Lai paskatītos uz pašlaik notiekošo supervīzijas praksē sociālā darba laukā, dalīšos ar sava maģistra darba “Supervīzijas specifika sociālā darba praksē” atziņām un iegūto informāciju, kā arī projekta Nr. 9.2.1.1/15/I/001 “Profesionāla sociāla darba attīstība pašvaldībās” ietvaros personiski veikto supervīzijas prakses izvērtēšanas apkopojumu: kā sociālie darbinieki vērtē supervīzijas nozīmi viņu profesionālajā pilnveidē.

## Vēsture

Apskatot supervīzijas vēsturi, var gūt priekšstatu par supervīzijas modeļu attīstību. **Latvijā supervīzijas pirmsākumi** meklējami pagājušā gadsimta 90. gadu sākumā, to izmantoja pārsvarā psihoterapeiti un psihologi. Ar sociālā darba izglītību uzsākās arī supervīzijas plašāka izpratne. Kopš 90. gadu sākuma SDSPA augstskolā “Attīstība” Marks Rodžers (*Mark Rodger*) pasniedza supervīziju sociālajā darbā, balstoties uz A.Kadušina (*A.Kadushin*) pamatteoriju. Supervīzija tika pasniegta kā vadības funkcija. Šo teorētisko konceptu varēja lasīt arī pirmajos rakstos par supervīziju sociālajā darbā latviešu valodā pagājušā gadsimta beigās. Kā piemērs minams Rutas Klimkānes raksts “Supervīzija sociālajā darbā” zinātniski metodiskajā rakstu krājumā “Dzīves jautājumi” – Sociālā darba un sociālās pedagoģijas teorija un prakse. Šajā rakstā spilgti parādās supervizors kā vidējās vadības pārstāvis organizācijā (*Klimkāne*, 2000, 157.lpp.), kā arī plaši tiek aprakstīts jau pieminētais A.Kadušina teorētiskais koncepts par trīs supervīzijas funkcijām: administrējošo, atbalstošo un izglītojošo (*Klimkāne*, 2000). 2017. gada redzējumā šī izpratne ir attiecināma uz anglosakšu valstīm (*Adjukovic, Cajvert, Judy, Knopf, Kuhn, Madai, Voogd*, 2014). “Supervīzijas nozīme ir atkarīga no vēsturiskā konteksta ietekmes, kā arī no konkrētu paradigmu redzējumu izvēles” (*VanKessel*, 2000, 19.lpp.), līdz ar to supervīzijas definējumu un tās kopējo redzējumu visnotaļ ietekmē katras valsts konkrētā situācija.

Tomēr anglosakšu modelis nekad tā arī Latvijas situācijā nav “iedzīvojis”. Acīmredzot pēcpadomju laika konteksts nospēlēja savu lomu, lai šis modelis neiedzīvotos. Tieši tāpat kā Vācijā nepieņēma “virsuzraudzību”, tā arī Latvijā sociālie darbinieki īsti nevēlējās vēl vienu “virsuzraugu”. 90. gadu beigās uzsākās supervīziju saņemšana sociālajā darbā no ārēja supervizora, kurš pārsvarā bija ar psihoterapeita izglītību. Ap 2003. gadu arī paši sociālie darbinieki uzsāka supervīziju vadīšanu. 2003. gadā, kad Rīgas domes Labklājības departamentā savu darbu sāka Sociālā darba supervīzijas nodaļa, kā būtiskāko mērķi nodaļas darbinieki izvirzīja supervīzijas kā neatņemamas sociālo darbinieku darba daļas ieviešanu Rīgas sociālo institūciju ikdienā (*Apine*, 2007). Varētu teikt, ka ar šo gadu supervīzijas attīstība uzsāka straujus apgriezienus. 2007. gadā Latvijas Universitātes tālākizglītības nodaļā mācības beidza 10 sociālā darba supervizori, 2006. gadā tika nodibināta biedrība “Latvijas Supervizoru apvienība”, kura šobrīd ir arī “Eiropas Nacionālo supervizoru asociācijas” (ANSE) pilntiesīgs biedrs. Pašlaik supervizori praktizē dažādās jomās, darbojoties pēc “Eiropas modeļa”. Supervīzija vairs nav tikai ekskluzīva profesionālās pilnveides forma sociālajā darbā, bet arī tiek plaši izmantota citās profesionālajās jomās (*Stankus-Viša*, 2014).

Vairākkārtīgi gan rakstos, gan konferencēs esmu pieminējusi divus supervīzijas attīstības vēsturiskos modeļus:

- Supervizors organizācijā ir viens no pieredzes bagātākajiem darbiniekiem, kura papildu funkcija ir sniegt kolēģiem supervīziju (Amerikas jeb anglosakšu modelis).
- Supervizors ir neatkarīgs speciālists, kurš darbojas kā patstāvīgs organizācijas supervizors vai pieaicināts konkrētu problēmu risināšanai, pamatojoties uz konkrēto organizācijas vajadzību (Eiropas modelis). (*Stankus-Viša*, 2007)

Manuprāt, par to ir vērts runāt atkal un atkal. Saprotot, ka esam primāri attīstījušies “Eiropas modelī”, mācīšanās veidam supervīzijā ir būtiska loma. Noteikti, ka supervizora intervence būs atšķirīga, ja veikšu to ar “pārraudzības brillēm” vai “refleksijas veicināšanas brillēm”, vai es kā supervizors “mācīšu” vai “virzīšu mācību procesā”.

## Supervīzija

Kādi ir šodienas supervīzijas skaidrojumi un izteikumi par to dažādos literatūras avotos? Minēšu dažus:

- **Supervīziju** pieaugušo izglītībā un profesionālās darbības sistēmā var uzskatīt par **konsultēšanas veidu**, kur konsultēšana ir jāizprot kā process, kura ietvaros konsultants un konsultējamais / klients iedziļinās konkrētā situācijā un veic šīs situācijas atspoguļojumu / analīzi. Konsultēšanas procesā tiek sniegts un saņemts emocionālais atbalsts, izrādīta sapratne, kas ļauj konsultējamajam / klientam apzināties iespējas palīdzēt pašam sev, kā arī tiek atainotas un modelētas konsultējamā / klienta rīcības iespējamās sekas, iedrošinot viņu pašam pieņemt apzinātu un argumentētu lēmumu. (*Āboltiņa, Lāss, Mārtinsons, Mihailovs, Stankus-Viša, 2012 pēc Ertelt, Schulz, 2007*)
- Ar profesiju saistīta konsultācija, kuras mērķis ir kompetenču paplašināšana un profesionālā darba kvalitātes nodrošināšana un uzlabošana. Tādējādi supervīzija pamatos paredz visu profesionālo sakarību konsultēšanu. (*Horcher, 2007 pēc Rappe-Giesecke, 1990*)
- Supervīzija ir uz praksi vērstas reflektēšanas un rīcības modelis, kā nolūks ir daudzperspektīvi novērot, multiteorētiski integrēt un ar plurālām metodēm ietekmēt kompleksas patiesības. Tā vērsta uz elastīgu teorētisku skaidrojumu modeļu ģenerēšanu (radīšanu), lai sekmētu strādājošo paškompetenci, sociālo un profesionālo kompetenci un sniegumu, kā arī nodrošinātu un attīstītu profesionālās prakses vadības spēju un humanitāti. Šim nolūkam tā izmanto plašu sociālo zinātņu teoriju spektru un pievēršas pārbaudītām psihosociālo intervenču metodēm. (*Mathies pēcPetzold H. u.c., 1997*)
- I.Hovatsons-Džons uzskata, ka: “reflektīva mācīšanās un mūžizglītība ir neatņemamas profesionālās prakses komponentes [...] visiem praktiķiem būtu jāspēj reflektēt par savu veikto praksi apmācīta fasilitatora (šajā kontekstā – supervīzora) vadībā, lai personiski un profesionāli attīstītos, tādējādi veicinot nepārtrauktu mācīšanos.” (*Howatson-Jones, kā minēts Āboltiņa, Lāss, Mārtinsons, Mihailovs, Stankus-Viša, 2012*)
- Ilze Normana (*I.Norman*) savā maģistra darbā “Sadarbība sistēmiskajā supervīzijā. Veidi, kādos mēs radām” (angļu val. – *Collaboration in Systemic Supervision. What ways we do create*) apraksta supervīzora nezināšo (angļu val. – *not-knowing*) pozīciju, kuru izmanto supervīzors supervīzijas procesā. Nezināšā pozīcija lielā mērā ir pretrunā ar to izpratni par supervīzoru, kas balstās teorijā, ka supervīzors ir kompetentāks par supervīzējamu. Nezināšā pozīcija pieprasa supervīzējamā un supervīzora sapratni, ka skaidrojumi un interpretācijas supervīzijas procesā nav ierobežoti pagātnes pieredzē, teorijās, formulētās patiesībās un esošās zināšanās. (*Norman, 2010*)
- Velsas Standartā “Attīstīt sociālā darba praksi ar supervīzijas un refleksijas palīdzību” tiek minēts, ka supervīzija un refleksija ir nepieciešamas, lai veicinātu darbinieku mācīšanos un jauno zināšanu integrēšanu praksē, tādā veidā uzlabojot individuālo praksi un arī attīstot profesiju kopumā. (*National Occupation Standarts, 2011-2014*)

Atbalsts un izglītošanās ir vēl aizvien svarīgas supervīzijas funkcijas, taču pārraudzība tiek vairāk definēta kā paškontrolē. Kā redzam supervīzijas aprakstos, tieši refleksijai profesionālo kompetenču attīstībā ir būtiska loma! Refleksija kā pamata mācīšanās forma tiek skaidri iezīmēta. Izpratne par to, ka supervīzors ir “gudrāks” un “zina, kas jādara”, mainās.

Svarīgi ir apskatīt, kādi komponenti veido un ietekmē supervīziju. Tās fenomenu konstruē visi tajā iesaistītie komponenti:

- supervīzors,
- supervīzējamais,
- organizācija,
- profesija. (*O'Donoghue K., 2002*)

### Supervīzijas process ir mijiedarbība starp:

1. Supervīzējamu, kurš darbojas saskaņā ar kādas profesijas noteiktiem standartiem un organizācijas kontekstu, kurā tas realizē savu praksi.
2. Supervīzoru, kurš darbojas saskaņā ar supervīzora profesijas noteiktiem standartiem, kā arī ir praktiķis savā profesijā. (*Horšers, 2007*)

Tālāk aplūkošu katru no komponentēm un mijiedarbībā iesaistītajiem.

### Supervīzors

Raksta sākuma, apskatot supervīzijas vēsturisko attīstību Latvijā, viennozīmīgi var teikt, ka izglītoti supervīzori ieņēma būtisku lomu, veicinot supervīzijas praksi sociālajā darbā. 2014. gada martā pieņemts Supervīzora profesijas standarts, kurā noteikti galvenie supervīzora profesionālie uzdevumi: “Supervīzors / konsultants pārrauga ir kādas noteiktas profesionālās nozares speciālists, kurš papildus ir ieguvis supervīzora / konsultanta pārrauga kvalifikāciju un kurš sniedz supervīzijas pakalpojumu – organizē un vada supervīzijas (mērķtiecīgi organizēts konsultatīvais un izglītojošais atbalsts, ko profesionālajā kontekstā saņem indivīds, grupa vai organizācija (turpmāk – supervīzējamais) ar mērķi pilnveidot profesionālo kompetenci un profesionālās darbības kvalitāti) procesu.” (LR Profesiju klasifikators, 1.83. Supervīzora / konsultanta pārrauga profesijas standarts) Diemžēl jāatzīst, ka profesijas standartā pieturamies vēl pie tik novecojušā “pārrauga” nosaukuma. Kā redzam, viens no pamatmērķiem supervīzoram ir pilnveidot profesionālo kompetenci supervīzējamajam. **Grūti iedomāties, ka var pilnveidot kāda profesionālo kompetenci supervīzijas ietvaros, ja pats supervīzors nav profesionāli kompetents. Jo īpaši bīstama situācija veidojas, ja supervīzors nav bijis praktiķis sociālā darba jomā, ne arī izglītojies supervīzijas jomā.** Supervīzors darbojas saskaņā ar supervīzora profesijas noteiktiem standartiem, kā arī ir praktiķis savā profesijā (*Horšers, 2007*). Biedrība “Latvijas Supervīzoru apvienība” 10 gadu garumā ir darbojusies, lai izveidotu kvalitātes sistēmu, kas vainagojusies ar supervīzoru sertifikāciju praktizējošiem supervīzoriem. Supervīzora viena no ētiskajām kompetencēm ir būt līdzatbildīgam savas profesionālās jomas attīstībā. Šeit es nedomāju tikai darbošanos biedrībās, bet jebko, ko

supervizors dara savā supervizora praksē. Katrs, kurš darbojas kā supervizors, burtiski rada supervīzijas praksi. Supervīzijas profesionālo vidi mēs radām katrs atsevišķi un kopā.

### Sociālais darbinieks. Sociālais darbs.

Sociālais darbinieks jeb supervīzējamais, kurš darbojas saskaņā ar kādas **profesijas noteiktiem standartiem**, ir otrs būtiskais supervīzijas dalībnieks.

Saskaņā ar profesijas klasifikatora sadaļā “2635 Sociālā darba un konsultāciju vecākie speciālisti” minētajiem atbilstošajiem pamatuzdevumiem secinām, ka sociālajam darbiniekam jāspēj (minu tikai pirmos trīs pamatuzdevumus):

- vadīt klienta sociālo problēmu risināšanu sadarbībā ar klientu, piesaistot nepieciešamos speciālistus;
- izmantot atbilstošas metodes darbam ar klientu individuāli vai grupā, vai darbam ar ģimeni, identificēt sociālo problēmu un noteikt atbilstošo sociālā pakalpojuma veidu;
- analizēt klienta sociālo problēmu un palīdzēt rast alternatīvas problēmu risinājuma iespējas.

Sociālais darbinieks tiek izglītots kādā no izglītības programmām, kurā būtu jāapgūst nepieciešamās kompetences profesionālajai darbībai. Diemžēl prakse rāda, ka sociālo darbinieku zināšanas un spējas pielietot teorētiskās zināšanas praksē ir nepilnīgas. Tāpat arī pastāv tendence, ka jauniešiem (un ne tikai) profesionāļiem ir iegūts tikai teorētisks priekšstats par supervīziju. Mācību supervīzijai būtu jābūt sociālā darba izglītības sastāvdaļai. Tai būs sava specifika, taču arī mācību supervīzija būtu jāveic sociālajam darbiniekam ar lielāku pieredzi un supervizora izglītību.

“Jaunie darbinieki, ja viņiem nākas apmeklēt supervīzijas, pirmās reizes parasti baidās no tām, gados veci darbinieki arī grūti pieņem supervīzijas, cenšas no tām izvairīties. Tikai darbinieki, kurus interesē sava personīgā un dienesta attīstība kopumā, gaida un priecājas par supervīzijām.” (*pēc intervētā teiktā, Stankus-Viša, 2014*)

Sociālā darba profesore Pamela Trevitika uzskatāmi atspoguļo **4 labas sociālā darba prakses komponentes**:

- Zināšanas.
- Prasmes.
- Vērtības un ētika.
- Sociālā darba process. (*Trevithick, 2005*)

Viennozīmīgi, ka visas šīs komponentes ir pilnveidojamas supervīzijas procesā.

Spēcīga indivīda vērtības un cieņas izjušana ir sociālā darba prakses pamats. Konfidencialitāte, netiesājoša attieksme, pārvaldīta emocionālā iesaistīšanās, pašnoteikšanās, cieņa un iedrošināšana ir pamata principi sociālā darba prakses veikšanai. (*Hancock, 1997*) Īsi, kodolīgi un skaidri par būtisko! Vai sociālā darba profesija attīstās tā, lai sociālais darbinieks varētu realizēt šādu praksi?

Pieļauju, ka jau citos žurnāla rakstos varat iepazīties ar sociālā darba profesijas aktualitātēm. Strādājot 20 gadus sociālā darba praksē un 15 gadus vadot supervīziju sociālajiem darbiniekiem, vēlētos dalīties ar savu personisko viedokli par profesijā notiekošo. Sociālā darba attīstības sākumā (pagājušā gadsimta beigās un šī gadsimta sākumā) bija daudz neskaidrību, bet arī daudz telpas radošumam, idejām par labākas sabiedrības veidošanu ar salīdzinoši maz pieejamu teorētisko materiālu. Bija daudz vietas iniciatīvai un brīvībai, kā arī izdegšanai. Izdegšanas procesi bija saistīti ar pārāk lielu aizrautību, pārstrādātām stundām, sistēmas veidošanu, kā arī lielo gribu palīdzēt klientam. Iespējas palīdzēt klientam bija ierobežotas neesošā likumiskā pamata un nepilnīgās vai neesošās sistēmas dēļ. Tad šobrīd situācija ir atšķirīga: pamatā sistēma ir izveidota, likumiskais pamats darba veikšanai sakārtotāks, zināšanu un pieredzes ir krietni vairāk. Diemžēl pastāv arī negatīvās tendences: novērojama centralizācija (pretēji noteiktajai decentralizācijas idejai), formalizēšanās, atbildības pieprasīšana, kontrole, protams, arī izdegšana. Loģisks iznākums kontrolei un formālai pieejai ir radošuma samazināšanās. Interesanti novērot, ka zināšanu un pieredzes sociālā darba jomā kļūst vairāk, bet tendence ir radošuma un pašiniciatīvas samazināšanās. Profesionāļi izdeg un katastrofāli trūkst profesionālu darbinieku. Šobrīd var novērot šādas tendences sociālo darbinieku izdegšanas iemesliem: formalizēšanās, kontrole un pārāk “sakārtotā sistēma”. Sistēmā ir kāds, kurš zina labāk, kā sociālajam darbiniekam ir jāveic viņa darbs! Sociālā darbinieka tiesāšana un viņa pašnoteikšanās iespēju ierobežošana aizvien biežāk ir mūsdienu sociālā darbinieka realitāte. Kā lai sociālais darbinieks veicina klienta netiesāšanu un pašnoteikšanos, pašam atrodoties pretējā situācijā?

Balstoties uz savu ilggadējo pieredzi supervīzijā un sociālajā darbā, varu apgalvot, ka supervīzija šobrīd sociālajā darbā palīdz atjaunot darbinieku pašnoteikšanās spējas, veicina radošumu un palīdz izdzīvot formalizētajā vidē. Līdz ar to redzu, ka ar supervīziju var atbalstīt sociālo darbinieku pildīt noteiktās formālās prasības, nezaudējot sociālā darba pamatvērtības un ētiskumu.

### Organizācija

Sākšu atkal ar sava maģistra darba “Supervīzijas specifika sociālā darba praksē” pieminēšanu. Pētījuma ietvaros sociālie darbinieki norāda, ka svarīga ir vadības attieksme pret supervīziju, piemēram: “*Ja vadītājs nevēlas, tad supervīzija nenotiek.*” Tas liek domāt, ka ir vadītāji, kuri vāji izprot sociālā darba praksi un kuriem ir vājas vadības kompetences. Kāda sociālā darbiniece min: “*Mūsu vadītāja atbalsta jebkuru mācīšanos un attīstību, mēs nepārtraukti attīstām arī ko jaunu.*”

Organizācija ir būtisks konteksts, kurā norit sociālā darbinieka prakse. Šim kontekstam arī ir nozīmīga ietekme uz supervīzijas procesu.

Zinātnieki Maklīns un Maršals (*McLean&Marshall*) definē organizācijas kultūru kā tradīciju, vērtību, politiku, ticību un attieksmju kopumu, kas veido kontekstu visam, ko mēs darām un domājam organizācijā. Organizācijas kultūra tiek uzturēta



ne tikai ar tās augstākā līmeņa simboliem, piemēram, misiju un prestižu, bet arī no zemāk esošiem profila simboliem: valodas, savstarpējām attiecībām, “papīru” darba (vai tā trūkuma), fiziskās vides, kā notiek darbinieku tikšanās, kur notiek, kādā laikā utt.

Supervīzijas kultūru organizācijā varēs pazīt pēc šādiem faktoriem:

- Kur notiek supervīzija?
- Kāda ir supervīzora personība?
- Cik regulāras ir sesijas?
- Cik liela nozīme tiek piešķirta supervīzijas sesijām?
- Kādas prioritātes tiek izvirzītas, kad ir nonākuši laika trūkumā?

Supervīzori Šohets un Hovkins izdala uz mācīšanos un attīstību balstītu organizācijas kultūru. Tā ir organizācija, kura nepārtraukti mācās un attīstās, sākot ar vadītāju, beidzot ar ierindas darbiniekiem, kas ļauj viņiem labāk apmierināt klientu vajadzības. Princips – ja personāla vajadzības tiks apmierinātas, tad arī klienta vajadzības tiks apmierinātas. Tas ir cieši saistīts ar vienu no supervīzijas pamatbūtībām: nodrošinot profesionālu atbalstu darbiniekam, uzlabojas organizācijas sniegtā pakalpojuma kvalitāte.

Uz mācīšanos un attīstību balstītas organizācijas kultūras iedarbība uz supervīziju:

- personālam tiek nodrošināta regulāra un nepārtraukta supervīzija;
- tiek uzsvērts katra darbinieka potenciāls, lai mācītos gan individuāli, gan komandā;
- problēmas un krīzes organizācijā tiek uztvertas kā iespēja izaugt un mācīties, radot jaunas perspektīvas organizācijas attīstībai kopumā;
- laba prakse ir tāda, kura tiek veikta no darbošanās uz pārdomām, uz jaunu domāšanu, uz plānošanu, tad atpakaļ uz darbošanos;
- supervīzijai ir jāizvairās no sasteigtiem secinājumiem vai abstraktas teoretizēšanas. Supervīzija ir nepārtraukts cikls, kurā darbinieki gūst pieredzi, svaigu skatu un jaunas zināšanas, pielieto tās, tad atkal atgriežas un turpina refleksiju;
- darbinieki novērtē savu darbu, izvērtēšanai un plānošanai ir laiks šādā organizācijā;
- jauniem darbiniekiem tiek pievērsta īpaša uzmanība, lai viņi pēc iespējas labāk varētu iekļauties organizācijas kultūrā;
- notiek regulāra darbinieku motivēšana, tam tiek pievērsta uzmanība;
- darbinieku lomas tiek regulāri pārskatītas. (Hawkin, Shohet, 2002)

Aprakstītā organizācijas kultūra ir ideāla vide supervīzoram, kur darboties, jo nebūs tik daudz laika jāvelta supervīzijas skaidrojumiem, pretestības mazināšanai, noteikumu ieviešanai utt. Taču šādas organizācijas dalībnieki var būt ļoti prasīgi pret supervīzijas procesu. Tāpēc supervīzoram ir jābūt ļoti sagatavotam. Protams, šāda tipa organizācijas kultūra nepastāv “tīrā veidā”, parasti tajā ir arī novērojamas citu organizācijas

kultūru veidu iezīmes. Taču vienmēr jāatceras, ka ikvienai organizācijai pastāv iespēja tiekties ieviest uz mācīšanos un attīstību balstītu kultūru. (Stankus-Viša, 2007)

### Supervīzors. Sociālais darbinieks. Organizācija. Profesija.

Projektā “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” no 2015. gada līdz 2016. gadam, sniedzot profesionālās kompetences pilnveides pakalpojumu – supervīziju, var redzēt jaunākās tendences. Par supervīzijas nozīmi profesionālajā pilnveidē priekšstatu var iegūt, apkopojot četru pašvaldību sociālo dienestu (Kurzemes reģions – 2, Zemgales reģions – 1, Latgales reģions – 1) 63 sociālo darbinieku supervīzijas izvērtēšanas anketas. Svarīgi būtu pieminēt faktu, ka šajos sociālajos dienestos supervīzijas saņemšanas vēsture ir no 6 līdz 11 gadiem.

59 sociālie darbinieki no 63 pilnībā piekrīt apgalvojumam: “uzskatu supervīziju par nozīmīgu profesionālās pilnveidošanās veidu”. 51 sociālais darbinieks pilnībā piekrīt apgalvojumam “ņemtu aktīvu dalību supervīzijas procesā”. 46 sociālie darbinieki pilnībā piekrīt apgalvojumam: “izvirzu savus personiskos mācīšanās mērķus supervīzijas procesā”. 50 darbinieki atbildēja, ka pilnībā piekrīt apgalvojumam: “dodoties uz supervīziju, pārdomāju iespējamus jautājumus supervīzijai”. Var secināt, ka sociālie darbinieki uztver supervīziju kā nozīmīgu profesionālās pilnveidošanās veidu un aktīvi izmanto šo laiku, lai attīstītu savas kompetences un mācītos. Galvenie ieguvumi no supervīzijas procesa, kuri tiek minēti vairāk kā trīs izvērtēšanas anketās:

- jauni risinājumi un idejas;
- metodes darbam;
- cits domāšanas veids attiecībā uz gadījumiem;
- jaunas zināšanas;
- jauni virzieni darbā ar sociālo gadījumu;
- pilnveidotas prasmes veidot sarunu un uzdot jautājumus;
- profesionāli pilnveidojos;
- palīdz noturēt profesionālās robežas;
- palīdzēja tikt galā ar jūtām;
- uztvert citu viedokli ar cieņu;
- izprast kļūdas darbā;
- saņēmu atgriezenisko saiti par savu darbu;
- iemācījos apspriest problēmas;
- ieraudzīju savas attīstības pilnveides jomas;
- refleksijas veicināšana.

Skaidri izgaismojas supervīzijā veiktās refleksijas augļi: domu maiņa un jaunas perspektīvas. Ņemot vērā to, ka aptaujātie supervīzējamie bija sociālie darbinieki ar ilgāku pieredzi supervīzijā, secinu: jo supervīzija tiek ilgāk praktizēta, jo labāk to var izmantot un tā kļūst par neatņemamu sociālā darba prakses sastāvdaļu. Pieļauju, ka pastāv arī citas tendences, kuras varētu būt ne tik pozitīvas attiecībā uz supervīziju kā nozīmīgu profesionālo kompetenču pilnveidošanu.

Nobeigumā, apkopojot visu iepriekšminēto, vēlos pieminēt supervīzora Maikla Karola grāmatas “*Reflective Practise in Supervision*” ievadā minēto: “...gudrie saka, lai dejotu tango, nepieciešami abi dejojāji. Nav svarīgi, cik prasmīgs ir vadošais dejojājs, ja otrs īsti nezina, kas jādara, dejojšana būs bezcerīga.”

(V.lpp., Carroll, Hewson, 2016) 2017. gada ANSE supervīzoru un kouču Vasaras skolas nobeigumā Roterdamā bija iespēja personiski piedzīvot, ko nozīmē dejot tango. Mana partnere arī bija nepieredzējusi tango dejojāja. Galvenās atziņas pēc dejas mums bija: supervīzoram ir jāvada supervīzējamais atbilstoši viņa vai viņas gatavībai; jo vairāk dejoj, jo labāk sanāk, jo labāk sanāk, jo lielāks gandarījums un ieguvums. Supervīzijas "dejai" nūdien ir nepieciešama supervīzora un supervīzējamā sadejošanās, kā arī drošs konteksts – plaša telpa un laba pavadošā mūzika, kā arī atļauja iesaistīties šajā dejā.

### Literatūras literatūras un avotu saraksts:

1. Apine E. Lukašinska I. Ievads. No: Supervīzija sociālajā darbā. Supervīzora rokasgrāmata. Rīga: Latvijas Universitāte, 2007, 11.-40.lpp.
2. Āboltiņa L. Mācīšanās principi sociālā darba supervīzijā. No: Latvijas Universitātes raksti, 747. sējums. Pedagoģija un skolotāju izglītība. Rīga: Latvijas Universitāte, 2009, 32.-44.lpp.
3. Horšers G. Grupas supervīzija. No: Supervīzija sociālajā darbā. Supervīzora rokasgrāmata. Rīga: Latvijas Universitāte, 2007, 156.-179.lpp.
4. Horšers G. Profesionālā attīstība – supervīzijas sociālajā darbā. No: Supervīzija sociālajā darbā. Supervīzora rokasgrāmata. Rīga: Latvijas Universitāte, 2007, 41.-81.lpp.
5. Klimkāne R. Supervīzija sociālā darba praksē, raksts. No: Dzīves jautājumi V. Sociālā darba un sociālās pedagoģijas teorija un prakse. Zinātniski metodisks rakstu krājums. SDSPA "Attīstība", 2000, 154.-166.lpp.
6. Mārtinsons K., Lāsa I., Stankus-Viša I., Mihailovs I.J., Āboltiņa L. Supervīzija, koučings un mentorings kā mūžizglītības sastāvdaļa. No: Pieaugušo izglītība. Rīga: RaKa, 2012, 129.-137.lpp.
7. Stankus-Viša I. Organizācijas konteksts supervīzijā. No: Supervīzija sociālajā darbā. Supervīzora rokasgrāmata. Rīga: Latvijas Universitāte, 2007, 228.-247.lpp.
8. Frīdhelms Mattīss. Geštaltorientēta supervīzija – darbības ideja. Npublicēts materiāls, 2006
9. Horšers G. Profesionālā attīstība un supervīzija sociālajā darbā. No: LU profesionālās pilnveides tālākizglītības programmas "Supervīzija sociālajā darbā" izdales materiāls. Rīga: 2007 (npublicēts), 7.lpp.
10. Stankus-Viša I. Supervīzijas specifika sociālā darba praksē. Maģistra darbs, Liepājas Universitāte, 2014
11. Profesiju standarti. 2010.gada 18.maija Ministru kabineta noteikumu Nr.461 2. pielikums, 2014 [skatīts 2016.gada 15.martā]. Pieejams: [http://www.lm.gov.lv/upload/darba\\_devejiem/profesiju\\_standarti2.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/darba_devejiem/profesiju_standarti2.pdf).
12. Hancock M. R. Principles of Social Work Practice: A Generic Practice Approach. Haworth Press, 1997, 261
13. Hewson D., Carroll M. Reflective Practise in Supervision. MoshPit Publishing, 2016, 296
14. Trevithick, P. Social Work Skills: A Practice Handbook, 2nd edition. Maidenhead: Open University Press, 2010, 206.lpp.
15. Harkness D., Hensley H. Changing The Focus Of Social Work Supervision: Effects On Client Satisfaction And Generalized Contentment. From: Social work Journal of NASW, Volume 36, Number 6, November 1991
16. Adjukovic M., Cajvert L., Judy M., Knopf W., Kuhn H., Madai K., Voogd M. EVision. A European Glossary of Supervision and Coaching. From: Conference "A Common Terminology for Supervision and Coaching in Europe", LEONARDO-Development of Innovation. Project "ECVision A European System of Comparability and Validation of Supervisory Competences, 527220-LLP-AT-Leonardo\_LMP. Brussels, 13.-14.02.2014.
17. Kessel L., Fellermann J., Supervision and Coaching in an European Perspective. From: Proceeding of ANSE-Conference 2000, association of National Organizations for Supervision in Europe, 2000
18. Norman I. Collaboration in Systemic Supervision. What ways we do create. Dissertation MA in Systemic Teaching, Training and Supervision. Validated by University of Bedfordshire, 2010, 23
19. Transformation through Supervision. Practice and Research, Annual Conference on Supervision. British Association for Supervision, 2011
20. Develop social work practice through supervision and reflection. National Occupation Standards 2011-2014 [skatīts 2013.gada 25.augustā]. Pieejams: [www.ccwales.org.uk/edrms/119697](http://www.ccwales.org.uk/edrms/119697)
21. O'Donoghue K. Social work supervision in Aotearoa New Zealand: the state of the art and future directions, 2010 [skatīts 2017.gada 26.augustā]. Pieejams: <http://www.slideshare.net/kieranodnz/social-work-supervision-in-aotearoa-new-zealand>
22. Ховкин П., Шохет Р. Супервизия. Индивидуальный, групповой и организационный подходы. Санкт-Петербург: Речь, 2002



# Sociālā darbinieka kompetence darbā ar aizbildņu ģimenēm

Aiga Romāne-Meiere, sociālā darba maģistre (Mg. soc. d.)  
Nodibinājums "Sociālo pakalpojumu aģentūra"

Aizbildņu ģimenes sociālā darba praksē padziļināti iepazīt sāku pirms sešiem gadiem, uzsākot strādāt Latvijas Audžuģimeņu biedrībā, un tagad turpinu darbu kā sociālā darbiniece nodibinājuma "Sociālo pakalpojumu aģentūra" izveidotajā atbalsta programmā audžuģimenēm, aizbildņiem un adoptētājiem. Pavisam svaiga pieredze tika iegūta šogad, piedaloties reģionālajās atbalsta grupās Latgales, Zemgales, Vidzemes un Kurzemes reģionos, kad uz divām dienām tikās vairāk kā 300 audžuģimeņu, aizbildņu un adoptētāju. Jo vairāk iepazīstu šīs ģimenes, jo pretrunīgākas pārdomas rodas, jo aizbildņi ir izteikti daudzveidīga grupa. Aizbildņa statuss var būt piešķirts gan vecvecākiem sirmā vecumā, gan brāļiem vai māsām, kuriem ir tikai nedaudz virs 20 gadiem; gan personām, kuras veiksmīgi īsteno savas dzīves mērķus un veido profesionālo karjeru, gan arī personām, kuras ir sociālo dienestu klienti. Atšķirīga ir arī motivācija, kāpēc tiek pieņemts lēmums kļūt par aizbildni, atšķiras attieksme pret aprūpē esošo bērnu, pieredze, problēmas, vajadzības. Pasaulē pieaug ģimeņu daudzveidība, un pētījumi apliecina, ka bērni pilnvērtīgi var attīstīties dažādās ģimenes sistēmās (Walsh & Crosser, 2000) un aizbildņu ģimenes nav izņēmums, ja vien iespējamie riski dažādās aizbildņu ģimeņu sistēmās tiek identificēti un to novēršanai tiek saņemts nepieciešamais atbalsts.

Pretrunīgo viedokļu strukturēšanai uzsāku studijas sociālā darba maģistrantūrā Latvijas Universitātē. Rakstot maģistra darbu "Aizbildņu profils Latvijā", laika posmā no 2016. gada oktobra līdz 2017. gada maijam teorētiski un praktiski tika pētīts viss iespējamais saistībā ar aizbildņu tēmu Latvijā un citās valstīs, tai skaitā aizbildņiem nepieciešamais atbalsts un sociālā darbinieka kompetences darbā ar aizbildņiem. Tā kā aizbildņu gadījumā sociālā darbinieka kompetences ir pakārtotas mērķa grupas specifikai, tad raksta turpinājumā uzmanību pievēršu arī iespējamajiem riskiem un grūtībām, iezīmējot atšķirības aizbildņu vecvecāku, citu radnieku un svešu personu ģimenēs.

Vispirms jāatgādina, ka aizbildnība ir prioritārā ārpusģimenes aprūpes forma – ja bērns ir jāizņem no bioloģiskās ģimenes, vispirms tiek meklēti tuvākie radnieki. Nenoliedzami aizbildnībai ir virkne priekšrocību. Aprūpe radnieku lokā nodrošina lielāku piederības sajūtu, skaidrāku identitāti, ļauj biežāk un dabiskāk kontaktēties ar bioloģiskajiem vecākiem, rada lielāku stabilitāti, kā arī mazina traumu, ko bērns varētu piedzīvot, nonākot sveša cilvēka aprūpē, tādējādi zaudējot ne tikai vecākus, bet arī ierasto vidi, draugus, ģimenes tradīcijas (O'Brien, 2012; Hedin, 2012, p.165). Tomēr, neraugoties uz minētajām priekšrocībām, praksē regulāri nākas satikt aizbildņu ģimenes ar komplicētām, ielaistām problēmām,

kas atkārtojas no paaudzes paaudzē. Tas arī neizbēgami, jo aizbildņa iecelšana norāda uz ģimenes problēmām un tās ir sekas nepietiekamam sociālajam atbalstam bioloģiskajai ģimenei. Jāņem vērā, ka 51% aizbildņu ir vecvecāki, 26% – radnieki (māsas, brāļi, tantes, onkuļi u.c.), 23% – bērnam svešas personas (Valsts bērnu tiesību aizsardzības inspekcijas datu pārskats, 2016), tātad kopumā 77% ir radnieciskas personas. Tieši radniecības fakts liek vērst uzmanību uz to, ka aizbildnības gadījumā ir iespējams stāsts par problemātiskajiem modeļiem, kas dzimtā var tikt pārmantoti – dažādas atkarības, līdzatkarības, fiziska, seksuāla un emocionāla vardarbība, destruktīvi attiecību modeļi u.t.t. Šāds apgalvojums ir pamatojams ar starppaudžu transmisijas jeb pārnese procesu, kuru analizējis un padziļināti skaidrojis ir amerikāņu ģimeņu sistēmu terapeits M. Bovens (Boven, M). Starppaaudžu transmisijā tiek ietvertas emocijas, sajūtas, attieksmes, vērtības un pārliecības, kas tiek pārnestas no vienas paaudzes uz nākamo. Tas nozīmē, ka ģimenes reakcija uz stresa situācijām ir iepriekšējo paaudžu reakciju reprodukcija, kas tiks atkārtota arī nākamajās paaudzēs (Rabsteynek, 2009). Bovens ir rosinājis pētīt un salīdzināt ģimenes šī brīža funkcionēšanas sistēmu ar iepriekšējām paaudzēm, jo indivīda emocionālie simptomi ir visas ģimenes emocionālo simptomu izpausme, kas bieži jau nostiprinājusies kā rīcības modelis iepriekšējās paaudzēs (Haefner, 2014, p.835).

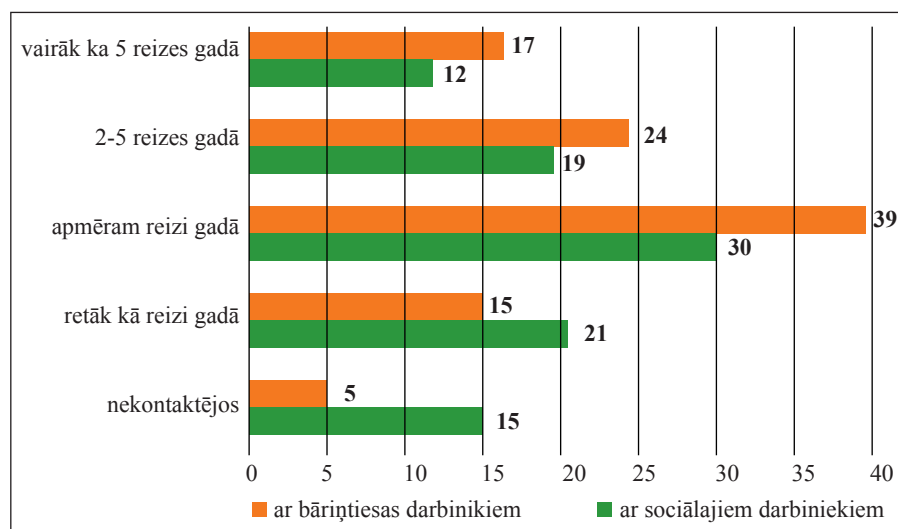
Uzskatu, ka galvenā kompetence, strādājot ar aizbildņiem, ir izpratne par šīs mērķa grupas specifiku. Prasme skaidri identificēt iespējamos riskus, pašam neiesaistoties disfunkcionālās attiecībās, kā arī spēja jau izvērtēšanas posmā pamanīt ģimenes sistēmas jeb dzimtas kontekstu, tajā noteikti ietverot arī bioloģiskos vecākus, neatkarīgi no tā, cik tāla ir to radniecība ar aizbildņiem. Neproduktīva būs fokusēšanās uz vienu ģimenes locekli, kurš visspilgtāk izpauž problemātiskos simptomus. ASV sociālā darba profesore un pētniece M. Engstroma (Engstrom, M) ir norādījusi, ka darbā ar aizbildņiem izvērtēšanai un sociālā darba intervencei jābūt ievērojami plašākai nekā tas būtu darbā ar bioloģisko ģimēni – ir jāfokusējas uz visu ģimenes sistēmu, ne tikai indivīda, diādes vai kādas subsistēmas problēmām (Engstrom, 2012). Aprūpē esošā bērna, aizbildņu, bērna bioloģisko vecāku un citu iesaistīto radnieku ikdiena ir savijusies un savstarpēji atkarīga.

Raksts lielā mērā ir vērst uz iespējamo ģimenes risku raksturojumu, kuriem būtu jāpievērš uzmanība, sniedzot atbalstu aizbildņiem. Tomēr pirms ģimenes sistēmas izvērtēšanas un risku identificēšanas ir jāveido sadarbība ar aizbildņa ģimēni. Ikdienā konsultējot aizbildņus, izteikti

vērojamas ir aizsardzības reakcijas un problēmu noliegšana. Tam ir vairāki iemesli:

- 1) Nereti gan pašas ģimenes, gan sociālie darbinieki kļūdaini uzskata, ka aizbildņa iecelšana ir problēmu atrisinājums un sociālais gadījums var tikt slēgts. Cilvēcīgi saprotama ir aizbildņa vēlme aizmirst līdzšinējos sarežģījumus. Piemēram, aizbildņiem vecvecākiem – ja savs bērns ir ļāvis citām personām seksuāli izmantot un pats ir bijis fiziski vardarbīgs pret nu jau aizbildnībā esošo mazbērnu.
- 2) Pirms aizbildņa statusa saņemšanas tiek izvērtēta šo personu atbilstība aizbildņa pienākumu veikšanai un reizi gadā bāriņtiesa izvērtē ģimeņu situāciju. Ne mirkli negribu apšaubīt izvērtēšanas un uzraudzības nepieciešamību, taču tas izskaidro ģimeņu vēlmi distancēties no institūcijām. Sarunās ģimenes atzīst, ka daudz biežāk ir izjūtušas kontroli, bet ne atbalstu.
- 3) Fonā ir arī bailes, ka, atzīstoties grūtībās veikt aizbildņa pienākumus, bērns var tikt izņemts no ģimenes.

Tātad ģimenes uzticības iegūšanai un sadarbības uzsākšanai parasti ir nepieciešama pacietība, laiks un regulāras tikšanās. Lai ilustrētu aizbildņu sadarbību ar institūcijām, turpmāk rakstā izmantošu maģistra darba izstrādes laikā iegūtos datus. Kopumā tika anketētas 100 aizbildņu ģimenes (1/3 vecvecāki, 1/3 citi radnieki, 1/3 svešas personas), un viens no jautājumiem bija par saskarsmes biežumu ar dažādu iestāžu darbiniekiem. Visbiežāk atzīmētais atbilžu variants ir apmēram reizi gadā – gan ar sociālajiem darbiniekiem 30%, gan ar bāriņtiesas pārstāvjiem 39%. Skatot atbildes kopumā, var secināt, ka ar sociālajiem darbiniekiem aizbildņi kontaktējas retāk nekā ar bāriņtiesas pārstāvjiem.



I. att. Saskarsmes biežums ar sociālajiem darbiniekiem un bāriņtiesas pārstāvjiem, (%), N-100

Rezultātos redzams, ka 5% aizbildņu vispār nekontaktējas ar bāriņtiesu, lai gan šāda situācija faktiski nevarētu būt, jo

normatīvie akti nosaka, ka bāriņtiesai reizi gadā ir jāapseko ģimene un ģimenei jāiesniedz atskaite par bērna uzturlīdzekļu izlietojumu. Analizējot anketas atsevišķi, apstiprinājās, ka šie paši 5% aizbildņu nekontaktējas arī ar sociālajiem darbiniekiem. Arī atbildot uz citiem anketas jautājumiem, parādās tendence sniegt vēlamās atbildes, pasargājot sevi un savu ģimeni.

Prakses novērojumos balstītie nolieguma iemesli jau ir pieminēti, tomēr ir jāņem vērā arī nolieguma sasaiste ar ģimenes sistēmas specifiku. Jebkurai ģimenei, tai skaitā aizbildņa ģimenei, kā sistēmai ir robežas, un to atvērtība vai noslēgtība nosaka, cik lielā mērā ģimene spēj pieņemt sociālo atbalstu. Ģimenēm ar izteikti rigidām robežām ir jānonāk ekstrēmā stresa situācijā, lai tās mobilizētos savstarpējam atbalstam vai pieņemtu atbalstu no ārpusē (*Nichols & Schwartz, 2004, p.180*). Iepriekš piedzīvoto traumatisko notikumu dēļ aizbildņu ģimenes salīdzinoši biežāk kā citas ģimenes par esošo situāciju nav gatavas runāt, ģimene noslēdzas. Veidojas savstarpēji noslēpumi, kas vēl vairāk pastiprina destruktīvu noslēgtību. Pat, ja iemesls ir bērna pasargāšana no emocionāliem pārdzīvojumiem, noslēpumi un neskaidrā situācija bērnam var radīt trauksmi, parādās grūtības veidot attiecības gan ar pašu aizbildni, gan bioloģiskajiem vecākiem, ja tie ir dzīvi (*Ziminski, 2007, p.243*). Rezultātā aizbildņi var nepamanīt, ka bērni kļuvuši depresīvi, ka tiem ir grūtības skolā, ka to vajadzības netiek apmierinātas.

Tātad, lai ģimene vispār sadarbotos, sociālajam darbiniekam ir jāveido atbalstoša un iedrošinoša vide, lai mazinātu aizsardzības reakcijas, lai rastos pārliecība, ka tiek piedāvāts atbalsts, nevis izvērtēšana un uzraudzība. Darbiniekam pašam jābūt uzticamai personai, un tikai tad izdosies ieraudzīt patieso problemātiku un motivēt ģimeni izmantot jau pieejamos sociālos pakalpojumus, piemēram, atbalsta grupas, apmācības, speciālistu konsultācijas u.c. Kā alternatīva var būt pakalpojumu deleģēšana nevalstiskajām organizācijām, kurām ir vieglāk nodrošināt drošu un uzticamu vidi, jo šajā gadījumā nepārklājas uzraudzības un atbalsta funkcija.

Ja ir izdevies uzsākt sadarbību, tad, kā jau iepriekš tika minēts, psihosociālā darba intervencē sociālajiem darbiniekiem jāiekļauj ne tikai aizbildnis vai aprūpē esošais bērns, bet visa ģimenes sistēma. Pat, ja tiešā intervence – konsultēšana, uzklauššana, iedrošināšana, konfrontēšana, aizsardzību mazināšana – tiek vērsta tikai uz vienu personu, ir jāņem vērā, ka "iejaukšanās" sekas ietekmē visu ģimenes sistēmu. Līdz ar to praksē nākas sastapties ne tikai ar indivīdu, bet lielas, komplicētas ģimenes sistēmas pretošanos pārmaiņām.



Darbā ar aizbildņiem specifiski uzmanība ir pievēršama tādiem riskiem kā projekcijas, triādes, struktūras hierarhijas veidošanas grūtības un paaudžu atšķirības. Minētie riski izpaužas tieši ģimenes sistēmas komplicētā mijiedarbībā. Raksta turpinājumā atsevišķi tiks izdalīti iespējamie riski aizbildņu vecvecāku, citu radnieku un aizbildņu svešu personu aprūpē, lai gan daļa no riskiem var izpausties visās aizbildņu grupās.

### AIZBILDŅI VECVECĀKI

#### ■ Pagātnes notikumu projicēšana uz aprūpē esošo bērnu

Ar projekcijām šī raksta ietvaros tiek saprasta aizbildņa negatīvās pieredzes pārņemšana uz personu, kas ar to tieši nav saistīta, uz aprūpē esošo bērnu. Tiek sagaidīts, ka iepriekšējais scenārijs atkārtosies. Parādās nepamatotas bailes par bērna nākotni, un baiļu pamats visbiežāk ir pieņēmums, ka bērns var atkārtot savu vecāku kļūdas. Aizbildņi vecvecāki 39% gadījumu par to uztraucas katru dienu. Vecvecāki ir piedzīvojuši, ka viņu bioloģiskie bērni kādā dzīves posmā cietuši neveiksmi, jo nav spējuši īstenot vecāku lomu. Bailes, ka situācija atkārtosies, veicina projekcijas pārņemšanu uz bērnu, un faktiski jau tiek sagaidīts, ka bērns atkārtos savu vecāku kļūdas. Ir ģimenes, kas spēj veiksmīgi funkcionēt, līdz sasniedz ģimenes cikla kritisko punktu, kurā problēmas samilzušas arī iepriekšējās paaudzēs (Walsh & Crosser, 2000, p.310). Piemēram, aizbildņi vecvecāki var kļūt neadekvāti kontrolējoši, nervozi, kad aizbildnībā esošs bērns sasniedz 16 gadu vecumu, jo tas ir vecums, kad problēmas radās viņu meitai jeb bērna bioloģiskajai mātei – atkarību izraisošas vielas, klaiņošana, agrīna grūtniecība. Aizbildņu uzvedība provocē meitenes reakciju, kas visbiežāk atbilst aizbildņu gaidām.

#### ■ Konflikta risināšana triādēs

Triādes sociālajā darbā ar ģimenēm nozīmē, ka spriedze un nemiers starp divām personām tiek pārņemts uz trešo personu ģimenes sistēmā, taču tikpat iespējams, ka triādē tiek iesaistīts sociālais darbinieks. Triādes gadījumā divas personas ir spējīgas komunicēt, ja attiecībās iesaista trešo personu – trauksme no problemātiskajām attiecībām tiek pārvirzīta uz trešo personu. Rezultātā problemātiskos simptomus izrāda triādes vājākā persona (Rabstejnec, 2009). Ja komunikācija starp aizbildņiem vecvecākiem un bioloģiskajiem vecākiem nav skaidra, konfliktu novēršanai var tikt veidotas triādes, kad bērns tiek iesaistīts aizbildņu un bioloģisko vecāku konfliktu risināšanā. Tā kā bērniem ir visgrūtāk diferencēties no ģimenes sistēmas, tad bērni visuzskatāmāk demonstrē problemātiskos simptomus, piemēram, ar uzvedības traucējumiem, attīstības traucējumiem, veselības problēmām u.t.t. Visbiežāk atbalsts šādā gadījumā no aizbildņu puses tiek meklēts caur bērnu. Problēmas tiek risinātas un attiecības tiek veidotas netieši, pastarpināt. Bieži praksē novērojams, ka aizbildnis meklē palīdzību tikai bērnam, lai gan bērna problēmas ir tikai sekas sistēmas disfunkcijai.

#### ■ Robežu saplūšana ar aprūpē esošo bērnu

Termins “emocionāla saplūšana” attiecas uz personas spēju nodalīt sevi no ģimenes sistēmas, spēju funkcionēt autonomi, pieņemt patstāvīgus lēmumus, tajā pat laikā saglabājot emocionālu piesaisti svarīgām attiecībām. Emocionāla saplūšana ir atkarība no dzimtas jeb ģimenes sistēmas, neatkarīgi no ģeogrāfiskā attāluma. Šādā gadījumā sociālajam darbiniekam ir jāpalīdz atrast balansu starp piederību un autonomiju (Haefner, 2014). Sociālajā darbā, izvērtējot ģimenes, uz diferencēšanās pakāpi visbiežāk norāda personas vietniekvārdu “es” un “mēs” lietojums ikdienas valodā.

Aizbildņu vecvecāku ģimenēs ir iespējams augsts robežu saplūšanas risks, kad attiecības starp aizbildni un bērnu ir neadekvāti ciešas, un var izpausties hiperaprūpē. Rezultātā veidojas atkarīgas attiecības, bērni neiemācās vienatnē justies komfortabli, tiem ir problemātiski arī veidot attiecības ar cilvēkiem ārpus ģimenes sistēmas. Robežu saplūšana var parādīties arī citu radnieku aprūpē, taču vecvecāku gadījumā saplūšanu pastiprina kopīgais zaudējums, emocionālie pārdzīvojumi, aizbildņa vainas izjūta, bailes par bērna nākotni.

### PAAUDŽU ATŠKIRĪBAS

Normas un ģimenes noteikumi bioloģisko vecāku ģimenē var būtiski atšķirties no noteikumiem vecvecāku ģimenē (Aldgate, 2009, p.56). Statistikas dati liecina, ka lielākais aizbildņu skaits Latvijā ir vecuma grupā no 55 līdz 65 gadiem, taču par aizbildņiem ir ieceltas arī personas no vecuma grupām, kurām būtu nepieciešams īpaši liels atbalsts. Tie ir aizbildņi, kuri vecāki par 75 gadiem, un aizbildņi, jaunāki par 25 gadiem. Pētījumi un novērojumi praksē liecina, ka aizbildņiem, kas vecāki par 70 gadiem, ir grūtības sekot bērna aktivitātēm sociālajos tīklos un sekmēm e-klasē. Iespējams, aizbildnis 70 gados var būt piemērots 4 gadus veca bērna audzināšanai, bet šaubas rada 80 gadus veca aizbildņa piemērotība 14 gadus veca pusaudža audzināšanai. Lielā gadu starpība norāda arī uz risku, ka bērns atkārtoti piedzīvos traumatisku notikumu – aizbildņa nāvi.

#### ■ Aizbildņa un bērna pretrunīgās emocijas pret bioloģiskajiem vecākiem

Ģimenes disfunkcijas risku var veicināt bērna un aizbildņa pretrunīgās emocijas, kas neļauj veidot skaidru strukturālo subsistēmu hierarhiju. Piemēram, vecvecāku aizbildnībā esošs bērns var izjust konfliktējošas jūtas – lielu pieķeršanos vecvecākiem un vainas jeb nodevības sajūtu pret bioloģiskajiem vecākiem (Engstrom, 2012, p.204). Savukārt, ja pret bioloģiskajiem vecākiem bērnam ir mīlošas jūtas, bērns var izjust apjukumu saistībā ar vecāku grūtībām veikt savus pienākumus. Pretrunīgas izjūtas ir arī aizbildnim pret bērna bioloģisko māti vai tēvu, kas ir viņa bērns. No vienas puses ir dusmas un nosodījums, ka pieaugušais bērns nav spējis veikt aprūpes pienākumus, no otras puses var rasties žēlums, kas traucē ievērot skaidras robežas. Pētījumos kā risks tiek pieminēts, ka aizbildnībā esošais mazbērns ir tuvāks un

saikne ir ciešāka nekā ar citiem mazbērniem, kas savukārt var sarežģīt mazbērnu un visas paplašinātās ģimenes savstarpējās attiecības (Ziminski, 2007, 243).

Šobrīd spēkā esošā likumdošana paredz, ka, ja vecāki uzturlīdzekļus nemaksā, aizbildnim ir pienākums nodrošināt, ka bērns saņem uzturlīdzekļus no saviem vecākiem (Bērnu tiesību aizsardzības likums, 1998). Tātad aizbildnim ir jāvēršas tiesā pret bērna bioloģiskajiem vecākiem, vecvecāku gadījumā – jāvēršas pret saviem bērniem, kas neveicina pozitīvu saskarsmi ne starp aizbildni un bioloģiskajiem vecākiem, ne starp bērnu un bioloģiskajiem vecākiem.

## AIZBILDŅI CITI RADINIEKI

### ■ Struktūras hierarhijas veidošanas grūtības

Ja par aizbildni kļūst brāļi vai māsa, var rasties grūtības veidot struktūras hierarhiju, grūtības ieņemt vecāku lomu un veikt vecāku pienākumus. Brāļi un māsa līdz šim bijuši vienā subsistēmā – bērni attiecībā pret vecākiem, neatkarīgi no vecuma atšķirības. Kļūstot par aizbildni, ir jāieņem vecāku loma, lai gan māsa / brālim nav pieredzes, kā to īstenot. Grūtības pastiprina arī māsu / brāļu pretrunīgums viņu dzīves ciklā, jo viņiem būtu jāveido savas attiecības, taču, kļūstot par aizbildni, nākas pārņemt vecāku lomu (Ziminski, 2007, 242). Situāciju vēl komplicētāku padara saskarsme ar bioloģiskajiem vecākiem, jo tādā gadījumā dublējas personas, kas attiecībā pret bērnu ieņem hierarhisko vecāku lomu. Turklāt māsu / brāļu situācijā gan aizbildnis, gan aprūpē esošais bērns nāk no tās pašas ģimenes sistēmas, abiem var būt tendence atkārtot destruktīvos modeļus. Līdz ar to brāļi un māsa var būt ļoti noderīgs resurss aprūpes nodrošināšanai, ja tiek nodrošināta adekvāta citu ģimenes locekļu iesaiste un atbalsts (Denby, 2016, 88).

Jāpiebilst, ka struktūras hierarhijas veidošanas grūtības nereti sastopamas ir arī aizbildņu vecvecāku ģimenēs, kur vienai un tai pašai personai vienlaicīgi ir jāieņem dabiskā gādīgas omes loma, gan arī vecāka loma, kas liek pievērst uzmanību pienākumu izpildei, normu ievērošanai, atbildības un patstāvības attīstīšanai.

## AIZBILDŅI SVEŠAS PERSONAS

### ■ Apmācību un atbalsta trūkums

Riski aizbildņu svešu personu ģimenēs atšķiras no radnieku ģimenēm. Jāpiebilst, ka svešu personu iecelšana par aizbildņiem nav starptautiski pieņemta prakse. Aizbildnība ir aprūpe radnieku lokā, savukārt svešas personas parasti kļūst par audžuģimenēm. Ko tas maina? Aizbildņiem atšķirībā no audžuģimenēm apmācības nav obligātas, iespējas saņemt atbalstu ir ierobežotas un pārbaude notiek reizi gadā. Bērns nonāk ģimenē, kura viņam ir sveša, kura to audzina pēc saviem ieskatiem. Šādā gadījumā pastāv risks, ka nereti, tikai labu gribot, netiek ņemtas vērā konkrētā bērna vajadzības un intereses, īpaši tāpēc, ka bioloģisko vecāku zaudēšana bērnam ir traumatiska pieredze. Traumatisms palielinās, ja bērns zaudē ne tikai vecākus, bet arī pārējos radniekus,

draugus, vidi (Aldgate, 2009, 52). Iekļaušanās jaunā vidē jeb ģimenē šādam bērnam ir liels izaicinājums un ir nepieciešams pieaugušā atbalsts.

### ■ Ģimenes sistēmas adaptācijas grūtības

Ja nav ne apmācības, ne atbalsts, aizbildņiem svešām personām var trūkt izpratnes, ka bērns jebkurā gadījumā ir daļa no bioloģiskās ģimenes sistēmas, ka līdzšinējās sistēmas funkcionēšanas modeļi var tikt ienesti aizbildņa ģimenē. Piemēram, ja ģimenes sistēma ir akceptējusi vardarbību, bērns neapziņāti var censties izprovocēt vardarbību – atkārtot ierasto modeli. Bērna ienākšana ģimenē transformē ģimenes struktūru, veidojas jaunas subsistēmas un jaunas attiecības starp tām (Nichols & Schwartz, 2004, 182). Neizprotot, ka tās ir bērna un aizbildņa ģimenes adaptācijas grūtības, var rasties nedrošība par savām spējām veikt aizbildņa pienākumus.

Raksturoju tikai dažus no riskiem, kas ilustrē, kāpēc sociālajā darbā ar aizbildņiem gan izvērtēšanas, gan intervences posmā ir jāiekļauj visa ģimenes sistēma. Aizbildnības gadījumā centrā ir ģimene, kura vienlaikus ir problēma un risinājums – bērna bioloģiskie vecāki ir radījuši nepieciešamību pēc palīdzības, kamēr cita ģimenes daļa – bērna aizbildņi – nodrošina risinājumu (Aldgate & McIntosh, 2006, p.110). Te gribas piebilst, ka situācijas, kad bērns atrodas aizbildņa ģimenē jau kopš dzimšanas, kardināli atšķiras no tām, kad bērns ģimenē ienāk pusaudža vecumā. Pirmajā gadījumā ne aizbildņiem, ne bērnam nav nepieciešams adaptēties jaunajā situācijā, tāpēc arī ģimene neizjūt vajadzību pēc atbalsta un bāriņtiesu uzraudzība var tikt uztverta kā apgrūtinājums un iejaukšanās ģimenes privātumā.

Sociālā darba praksē aizbildņiem tradicionāli tiek piedāvātas individuālas speciālistu konsultācijas, atbalsta grupas un apmācības. Jāatceras, ka Latvijā joprojām ir liels skaits pašvaldību, kas piedāvā tikai sociālo darbinieku konsultācijas. Kā jau iepriekš minēju, visticamāk arī paši aizbildņi piekrīt, ka viņiem nekas cits nav nepieciešams, viņu motivācija ir zema, tomēr gribētos uzsvērt, ka izvairīgās attieksmes pamatā ir aizsargreakcijas un ir jārēķinās, ka sociālajam darbiniekam var būt grūtības aprakstītos riskus identificēt. Ņemot vērā aizbildņu daudzveidību, ir vērts uzmanību pievērst pakalpojumu diferencēšanai, piemēram, aizbildņiem virs 70 gadiem, aizbildņiem vīriešiem, aizbildņiem brāļiem / māsām, aizbildņiem, kuru aprūpē ir bērni ar īpašām vajadzībām u.t.t. Ir nepieciešams apzināt aizbildņu vajadzības un plānot to vajadzībām atbilstošus inovatīvus sociālos pakalpojumus.

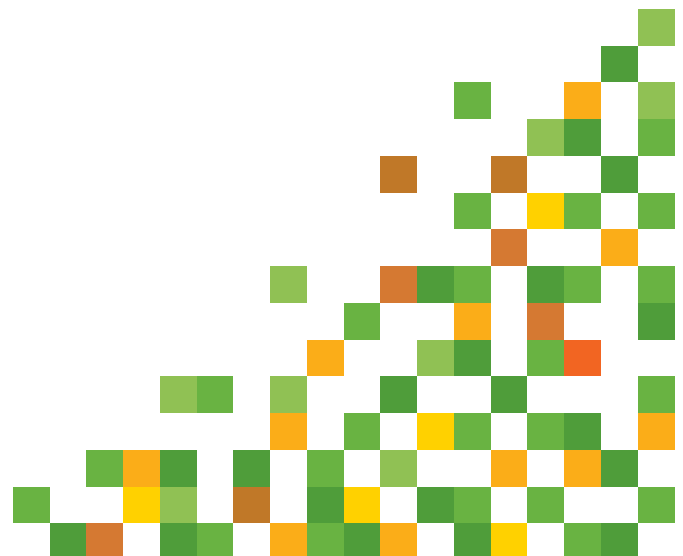
Rakstā liels akcents tika likts uz aizbildņu ģimeņu riskiem un iespējamām problēmām, jo tie visspilgtāk iezīmē mērķa grupas specifiku. Tā kā aizbildnība ir prioritāra aprūpes forma, tā ir bērna ģimene – viņa identitāte un piederība ģimenei, tad liela uzmanība ir jāpievērš tām sociālā darbinieka kompetencēm, kas ļautu stiprināt šīs ģimenes. Ņemot vērā ģimenēm raksturīgo aizsardzību, tās noteikti ir labas komunikācijas prasmes – gan intervēšana, gan uzklauššana, lai uzsāktu veiksmīgu sadarbību. Tā ir atbalstīšana un iedrošināšana pirms konfrontēšanas ar patieso situāciju,

kas aizbildnības gadījumā bieži ir saistīta ar komplicētām problēmām, kā, piemēram, neizdzīvotām sērām, vecāku zaudējumu, atkarībām, lomu neskaidrību un pārklāšanos, bailēm par nākotni u.t.t. Tā ir arī prasme visos sociālā darba posmos ietvert plašāku ģimenes sistēmu – ne tikai aizbildni un tā aprūpē esošo bērnu, bet arī bioloģiskos vecākus un citus ģimenes locekļus.

Noslēgumā mans rosinājums ir skaidrāk ieraudzīt aizbildņu ģimenes kā sociālā darba mērķa grupu, kurai ir nepieciešama ne tikai uzraudzība, bet arī atbalstoša attieksme, lai ģimenes spētu saskatīt un atzīt esošās problēmas. Noteikti jārod iespējas pilnveidot sociālos pakalpojumus, lai aizbildņu ģimenes spētu pilnvērtīgi aprūpēt un audzināt aizbildnībā esošos bērnus.

### Izmantotās literatūras un avotu saraksts:

1. Aldgate, J., McIntosh, M. (2006). Looking after the family: a study of children looked after in kinship care in Scotland. Edinburgh, UK: Astron. Retrieved from <http://www.gov.scot/Publications/2006/06/07132800/0>
2. Aldgate, J. (2009). Living in kinship care. *Adoption&Fostering*, 33/3,51-63
3. Denby, R. W. (2016). *Kinship Care: Increasing Child Well-Being through Practice, Policy and Research*. NY:Springer Publishing Company.
4. Engstrom, M. (2012). Family Processes in Kinship Care. In F. Walsh (Ed.), *Normal Family Processes: Growing Diversity and Complexity* (4th ed., 196-221). New York, NY: Guilford Press.
5. Haefner J., (2014). An Application of Bowen Family System Theory. *Issues in Mental Health Nursing*, 835-841. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25353296>
6. Holtan, A., Handegård, B. H., Thørnblad, R., & Vis, S. A. (2013). Placement disruption in long-term kinship and nonkinship foster care. *Children & Youth Services Review*, 35(7), 1087-1094. doi:10.1016/j.childyouth.2013.04.022
7. Hedin, L. (2012). A sense of belonging in a changable everyday life – a follow-up study of young people in kinship, network, and traditional foster families. *Child&Family Social Work*, 19, 165-173.
8. Nichols, M. P., Schwartz,R.C.(2004). *Family therapy. Concepts and Methods*. Pearson Education, Inc.
9. O'Brien, V. (2012). The Benefits and Challenges of Kinship Care. *Child Care in Practice* 18 (2), 127–146
10. Rabstajnek, C. (2009). *Family Systems & Murray Bowen Theory*. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/277814784\\_Family\\_Systems\\_Murray\\_Bowen\\_Theory](https://www.researchgate.net/publication/277814784_Family_Systems_Murray_Bowen_Theory)
11. Ziminski, J. (2007). Systemic Practise with Kinship Families. *Journal of Social Work Practice*, 21 (2), 239–250
12. Valsts bērnu tiesību aizsardzības inspekcija (2016). Bāriņtiesu iesniegto ikgada valsts statistikas pārskatu par bāriņtiesu darbu 2015. gadā analīze. [Pārskats] Izgūts no <http://www.bti.gov.lv/lat/barintiesas/aktualitates/?doc=4416&page=>
13. Walsh, F., Crosser, C. (2000). *Advances in Family Therapy: Theory and Practise*. In Allen-Meares, P., Garvin, C. (Ed.) *Handbook of Social Work Direct Practise*. Sage Publications, Inc.



# Vadītājs kā sociālā darba prakses robežu veidotājs

Evija Anča, maģistre sociālajā darbā (Mg. soc. d.)

*Sociālo darbinieku biedrības biedre, Valsts sabiedrības ar ierobežotu atbildību "Slimnīca "Gintermuiža"" ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas nodaļas vadītāja*

Šoreiz gribu ar jums dalīties praktiskajā pieredzē par sociālā darba prakses robežu noteikšanu. Rakstā sociālais darbinieks tiek atspoguļots kā izpildītājs, kurš izpilda vadītāja norādījumus darba uzdevumu veikšanā, plāno, organizē un pārrauga sociālo aprūpētāju un sociālās rehabilitācijas darbu, vada un organizē starpprofesionālu komandas sapulces, risina klientu problēmas un veic psihosociālo darbu. Ņemot vērā darba specifiku institūcijā, sociālā aprūpe un sociālā rehabilitācija ir cieši saistīta ar veselības aprūpi, un tāpēc jo svarīgāka ir institūcijas vadītāja kompetence un izpratne sociālā darba jomā. Raksta sākumā atspoguļošu sociālā darbinieka kā izpildītāja lomu sociālajā darbā. Turpmāk aprakstīšu, kā vadītāja kompetence, izpratne un prasības ietekmē sociālā darba profesionālās robežas.

Sociālā darba jomā ar personām, kurām ir smagi garīga rakstura traucējumi, strādāju no 2007. gada. Sākotnēji strādāju kā sociālā pedagoģe, vēlāk kā sociālā darbiniece un tad kā sociālās rehabilitācijas sektora vadītāja. Un nu jau trešo gadu strādāju par vadītāju ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas nodaļā.

Latvijā sociālā darba profesija pastāv vairāk kā 25 gadus, taču joprojām aktuāls ir jautājums par darba pienākumu sadali starp sociālā darba speciālistiem, kas arī nosaka sociālā darba prakses robežas.

SDSP augstskolas "Attīstība" pastāvēšanas laikā tika izdots profesionāli aktuāls žurnāls "Sociālais darbinieks". 2002. gadā žurnāla galvenā redaktore, rektore Lidija Šiļņeva rakstā "Sociālā darbinieka profesionālās identitātes" uzsvēra, ka sabiedrība vēl joprojām nevar atšķirt kompetences robežas sociālo darbinieku, sociālo aprūpētāju, sociālo rehabilitētāju, sociālās palīdzības organizatoru, dažādu speciālistu un sociālo pedagogu vidū<sup>1</sup>. Arī rakstā "Sociālā darbinieka profesionālās identitātes veidošanās problēmas", kas tika publicēts 2007. gada "Sociālais darbinieks" otrajā žurnālā, autors Mārtiņš Moors norāda, ka diemžēl situācija nav mainījusies. Grūtības atšķirt dažādu sociālā darba speciālistu kompetences ir novērojamas ne tikai no citu profesionāļu puses, bet arī pašu sociālo darbinieku vidū. Neizpratne par dažādu sociālā darba speciālistu atšķirīgajiem profesionāliem uzdevumiem pastāv arī no darba devēju (pašvaldības deputātu un politisko vadītāju) puses, jo no sociālā darbinieka nereti tiek sagaidīta tikai pabalstu piešķiršana un vecu cilvēku aprūpe.<sup>2</sup>

1. Šiļņeva L. Sociālā darbinieka profesionālās identitātes problēmas // Sociālais darbinieks. 2002, Nr.1, 15.lpp. (12.-15.)

2. Moors M. Sociālā darbinieka profesionālās identitātes veidošanās problēmas // Sociālais darbinieks, 2007, Nr.2 (23), 10.-13.lpp.

Jau trešo gadu esmu Sociālo darbinieku biedrības biedre un regulāri piedalos biedrības organizētajos pasākumos, kuros vienmēr tiek diskutētas sociālā darba prakses aktuālās tēmas. Piemēram, 2016. gada Sociālo darbinieku biedrības vasaras nometnes diskusijā tika aktualizēts un pārrunāts sociālā darbinieka profesionālo uzdevumu jautājums. Šajās diskusijās mēs nonācām pie atziņas, ka nepietiekama sociālā darba speciālistu skaita dēļ sociālajam darbiniekam nākas veikt papildu darba pienākumus, kuri reizēm neatbilst sociālā darba mērķim. Sociālo darbinieku biedrības biedri ir no dažādiem Latvijas novadiem un pārstāv dažādas profesionālas jomas. Darbojoties grupās un analizējot situāciju, kolēģi identificēja sociālā darba prakses robežas ietekmējošos faktoros.

Sociālo darbinieku biedrības pašreizējais valdes priekšsēdētājs vietnieks Mārtiņš Moors iegūto informāciju par praksi ietekmējošiem faktoriem apkopoja shematiski, un tas tika prezentēts Labklājības ministrijas sadarbībā ar Sociālo darbinieku biedrību 2016. gadā 4. novembrī organizētajā konferencē par tēmu "Profesionālā integritāte sociālajā darbā". Prezentācijā autors uzsver – ja sociālā darba robežas netiek noteiktas plašākā līmenī (likumdošana, profesijas standarts un prakses standarts, profesionālās biedrības u. tml.), tad lielāka ietekme to noteikšanā ir sociālajam darbiniekam, viņa kompetencei, viņa vadītājam un vadītāja izdotajiem darbu reglamentējošiem normatīvajiem aktiem (amata apraksts, iekšējie noteikumi u.c.), kā arī faktiskajam darba apjomam.



1.attēls. Sociālā darba prakses robežas ietekmējošie faktori



Apkopotā informācija parāda, ka jebkurā institūcijā, kur tiek sniegti sociālie pakalpojumi, atbilstoši klientu grupai sociālā darba prakses robežas ietekmējošie faktori sākotnēji ir sociālais darbinieks un vadītājs. Identificējot problemātiku sociālā darba prakses noteikšanā, grūtības sagādā ne tikai darba uzdevumu sadalījums starp sociālā darba speciālistiem, bet arī sadarbība starp šiem speciālistiem. Tāpēc arī turpmāk dalīšos savā sociālā darbinieka praktiskajā pieredzē.

*Kad strādāju institūcijā par sociālo darbinieku, bija gadījumi, kad man bija nepieciešams veikt kāda cita darbinieka pienākumus – nācās vadīt kultūras pasākumus, rakstīt norakstīšanas un inventarizācijas aktus, uzskaitīt materiālās vērtības un atbildēt par tām, veikt cenu aptauju jaunas preces iegādei, ko nevar attiecināt uz sociālo darbu. Man atbilstošu prasmi nebija un to apgūšana aizņēma daudz laika no mana tiešā darba, līdz ar to bieži sociālā darba pienākumus nācās veikt pēc darba. Nenoliedzami darba laiks ir tik, cik ir, un sociālajam darbam ar klientu, kas ietver psihosociālā atbalsta sniegšanu, pietrūka laika. Ja iestādes vadītājs darba pienākumu izpildi sadalīja atbilstoši profesijas klasifikatoram un standartiem, tad ar esošo finansiālo resursu deficītu un darbinieku skaita trūkumu sociālā darba speciālistiem darba apjoms palielinājās un bija jāveic papildu darba pienākumi, kas neatbilda valstī noteiktajiem normatīviem dokumentiem. Bija novērojams, ka darbinieki šādos apstākļos sāka arī slimot.*

Nonākot šādās situācijās, rodas priekšstats, ka ir nekompetenta un nevienlīdzīga darba pienākumu sadale. Atsaucoties uz šo situāciju, var teikt, ka nereti vadītāji nonāk bezizejas situācijās, kurās ir spiesti sociālā darbinieka prakses robežas paplašināt iestādes interesēs, jo, neraugoties uz darbinieku skaitu un slodzi, vadītājam ir jānodrošina institūcijas darbība. Šajā piemērā var redzēt, ka iestādes darbība ir lielā mērā atkarīga no finansēm, kas sastāv no strukturētas naudas plūsmas sadales, budžeta plānošanas, plānotā darbinieku skaita un algas fonda u.c. Diemžēl manis minētajā situācijā finansiālie resursi bija ierobežoti un no tā bija atkarīgs darbinieku skaits. Situācijās, kad citu darbinieku trūkst, sociālais darbinieks vienkārši kļūst par “SOS darbinieku”, kurš uzņemas veikt papildu darba pienākumus. Rodas jautājums, kāpēc sociālie darbinieki uzņemas šāda veida slogu? Iespējams, tā ir atbildība pret kolēģiem, bailes zaudēt darbu, darbs ir tuvu mājām u.c. Iemeslus var minēt daudz, bet tā ir skaudra realitāte Latvijas sociālajā darbā. Un tāpēc par to ir jārunā.

2016. gada 4. novembra Labklājības ministrijas un Sociālo darbinieku biedrības organizētajā konferencē “Profesionālā integritāte sociālajā darbā I: Sociālā darba pamatvērtības” šīs problēmas aktualitāte tika iezīmēta vienkāršā jautājumā: “Vai un kā es spēju pamatot savu profesionālo darbību?” Konferencē tika uzsvērts, ka nepieciešams stiprināt sociālā darba robežu regulējumu, lai saprastu to, kas nav jādara sociālajam darbiniekam.

Analizējot savu sociālā darbinieka praktiskā darba pieredzi, esmu nonākusi pie secinājuma, ka sociālā darba prakses noteikšanā liela nozīme ir sociāla darbinieka

profesionalitātei un kompetencei. Sociālajam darbiniekam, izpildot tiešā vadītāja mutiskos norādījumus, ir pašam skaidri jāpārzina sociālā darba prakses specifika konkrētā institūcijā. Darba devējs apstiprina un iestādes vadītājs izstrādā iekšējo normatīvo aktu projektu, t.sk. amata aprakstu katram darbiniekam. Piemēram, sociālā darbinieka amata aprakstā ir punkts – *Izpildīt tiešā vadītāja mutiskos norādījumus. Ievērot savas profesionālās lomas, kompetences un robežas.*

Uzskatu, ka sociālā darba profesijas robežu noteikšanu un profesijas prestižu ietekmē arī sociālā darbinieka personība, jo ikdienā sociālais darbinieks ir kā pozitīvo pārmaiņu nesējs vai aģents un viņa personības kvalitātes ir ļoti svarīgas. Personības nozīme parādās jautājumā: “*Vai tiešām sociālais darbs ir mana profesija, mana rīcība, attieksme, sadarbības prasmes, empātija, ētikas standartu ievērošana, profesionalitāte, prakses robežu noteikšana?*” Situācijās, kad sociālajam darbiniekam ir jākļūst par SOS darbinieku, rodas citi līdzīgi jautājumi: “*Kas ir mana profesija? Kāda ir mana kompetence? Kā es plānoju un organizēju savu darbu? Vai es esmu viszinis, visu varošs Supermens, kurš var strādāt 24 stundas no vietas?*”

Šādās pārdomu reizēs es atsaucu atmiņā autora S. Žerligina (Жерлыгин С.) uzskatu, ka sociālais darbinieks ir speciālists ar zināšanām likumdošanā, politikā; ir informēts par aktualitātēm sabiedrībā. Viņš uzsver, ka ne katrs var kļūt par sociālo darbinieku, jo sociālajā darbā noteicošais kritērijs ir cilvēka garīgo vērtību sistēma. Profesionālā sociālā darba vērtības visos iespējamajos veidos nonāk pie cilvēka kopējām vērtībām: goda, pašcieņas, personības unikalitātes<sup>3</sup>. Profesionāls sociālais darbinieks, kurš pārzina savas profesionālās kompetences, skaidri zina, kas ietilpst sociālā darbinieka pienākumos un spēj pamatot, analizēt savu praktisko un profesionālo darbību. Sociālajam darbiniekam ir jāspēj reflektēt un analizēt, reizēm pat kritiski novērtēt savu profesionālo darbību. Arī situācijās, kad ir jāveic papildu darba pienākumi, kas neattiecas uz sociālo darbu, par to ir jādiskutē ar nodaļas vadītāju, jo nodaļas vadītājs ir atbildīgs par organizācijas kultūru, cilvēkresursu piesaistīšanu, pakalpojuma kvalitāti. Sociālā darba jomā pakalpojuma kvalitāti var nodrošināt tikai visu darbinieku kopēja sadarbība. Ja iestādes vadītājs būs kompetents un ieinteresēts, lai sniegtais pakalpojums ir kvalitatīvs un sociālie darbinieki un darba speciālisti ir apmierināti ar darba vidi un organizācijas kultūru, viņš meklēs iespējas, kā piesaistīt finansiālos resursus un attīstīt darbinieku kapacitāti.

Pamatojoties uz savu pieredzi sociālajā darbā un nodaļas vadītāja darbā, varu teikt, ka viens no svarīgākajiem ietekmējošiem faktoriem ir vadītāja un visu speciālistu vienota izpratne par sniegtā pakalpojuma mērķi. Šajā gadījumā galvenais nosacījums kvalitatīvam sociālajam pakalpojumam ir profesionāli sociālā darba speciālisti ar

3. Жерлыгин Сергей. Профессиональные требования к имиджу социального работника <https://disqus.com/home/discussion/channel-bercicerfhea1982/1f891e2ea6464033881d4ea693a38e5f/> (sk.20.05.2017.)

padziļinātām zināšanām darbā ar mērķa grupu – manā gadījumā tās ir personas ar smagiem garīga rakstura traucējumiem. Sociālā darba prakses robežu noteikšanu nosaka nodaļas vadītājs kā personība – ar savu kompetenci, sadarbības prasmēm, pieredzi un izglītību. Noteikti svarīgi ir arī finansiālie resursi un normatīvie akti – profesiju klasifikators, profesiju standarts, likums par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību, sociālo darbinieku ētikas kodekss. Lai labāk izprastu, kā mēs tiekam galā ar sociālā darba prakses robežu noteikšanu, aprakstīšu situāciju.

*VSIA “Slimnīca “Gintermuža”” ir kapitālsabiedrība, kuras vadītājs ir valdes loceklis. Mēs regulāri piedalāmies Labklājības ministrijas izsludinātajā iepirkumā - Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniegšana pilngadīgām personām ar smagiem garīga rakstura traucējumiem (I un II grupas invalīdiem). Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas programmas vadītāja ir virsārste, kuras pakļautībā ir nodaļas vadītājs. Savukārt nodaļas vadītāja pakļautībā ir trīs sektori – sociālā aprūpe un sociālā rehabilitācija, veselības aprūpe, saimniecības pārziņi. Ikdienā nodaļas vadītājs nepieciešamības gadījumā sadarbojas ar valdes locekli, ar virsārstu, ar slimnīcas administrāciju un ar savā pakļautībā esošajiem struktūrvienību vadītājiem. VSIA “Slimnīca “Gintermuža”” jau daudzus gadus ir pārdomāta organizācijas kultūra. Slimnīcas darbs ir strukturēts pa nozarēm – finanšu ekonomikas speciālisti, personāldaļa, lietvedība. Katra nozare atbilstoši savai profesionālajai darbībai sadarbojas ar citām nodaļām. Piemēram, situācijās, ja jārisina finansiāli jautājumi, mēs to darām sadarbībā ar finanšu ekonomikas dienestu. Sadarbībā ar iestādes personāldaļu tiek sagatavoti iekšējie normatīvie akti – amata apraksti, instrukcijas un rīkojumi. Saskaņā ar amata aprakstiem ir izveidotas darba procesu shēmas, kurās attiecīgi ir norādītas veselības aprūpes, sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas, saimniecības pārziņu u. c. darbinieku prakses robežas.*

*Ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas nodaļā pastāvīgi dzīvo 100 klienti. Ņemot vērā klientu mērķa grupu un darba specifiku, nodaļā ir 48,55 amata vietas, kurās strādā 50 darbinieki. No tiem – viens nodaļas vadītājs, viens sociālais darbinieks, virsmāsa, divas garīgās veselības aprūpes māsas un trīs medicīnas māsas, divi sociālie rehabilitētāji, četri sociālie aprūpētāji, divi pulciņa audzinātāji, divas saimniecības pārzīnes, četri virtuves darbinieki, divdesmit četri aprūpētāji, trīs apkopēji. Šobrīd darbinieku skaits ir nodrošināts un darbinieki veic savus uzdevumus atbilstoši profesijas aprakstam, visiem ir atbilstoša izglītība. Klientiem ir nodrošināta dzīves vieta, sociālā aprūpe, sociālā rehabilitācija un veselības aprūpe.*

Nodaļas vadītājas kompetencē ir panākt, lai darbinieki strādā komandā, lai ir atbalstoša un sakārtota darba vide. Protams, lai objektīvāk izvērtētu efektīvu veicamo darbu sadali un profesionāli varētu noteikt sociālā darba prakses robežas, vadītājam jāveic personāla pārraudzība, darbinieku izvērtēšana, darbinieku atalgojuma un

apmierinātības pētīšana, personāla politikas pilnveidošana. Vadītāja darbā tā tiek saukta kā vadības kompetence.

Pamatojoties uz savu iepriekšējo sociālā darbinieka pieredzi, gribu uzsvērt, ka manā pašreizējā darba vietā darbinieku skaits ir pietiekams. Attiecīgi atvaļinājuma un ilgstošas slimības laikā ir iespējams pieņemt darbinieku aizvietošanai, tādējādi sociālā darba speciālisti var strādāt atbilstoši savam amata aprakstam un profesijai.

Darba procesā reizēm problēmas sagādā darba pienākumu sadalījums starp sociālā darba speciālistiem, tāpēc tuvāk analizēšu viņu pienākumu sadali. Nodaļas vadītāja kompetencē ir izstrādāt darba procesu shēmas. Katram speciālistam, piemēram, sociālajam darbiniekam, sociālajam rehabilitētājam, sociālajam aprūpētājam saskaņā ar profesijas standartiem un amata aprakstiem ir izveidotas procesu shēmas, kur katram speciālistam ir skaidri norādīta darba procesu virzība un izpilde. Ikdienā vienlaicīgi tiek iesaistīti vairāki sociālā darba un veselības aprūpes speciālisti. Kā jau iepriekš minēju, sociālo aprūpētāju un sociālo rehabilitētāju darbu plāno sociālais darbinieks, nepieciešamības gadījumā tiek piesaistīti citi speciālisti. Ir situācijas, kad sociālā darba speciālistu starpā nav īstas izpratnes, kurā brīdī ir jāiesaistās, piemēram, sociālajam rehabilitētājam vai sociālajam aprūpētājam, un kādas sociālās rehabilitācijas funkcijas ir īstenojamas sadarbībā ar interešu pulciņa audzinātāju. Ja sociālais darbinieks nevar atrisināt konfliktsituācijas, viņš vēršas pie nodaļas vadītāja. Šādās situācijās parasti tiek pārskatīti amata apraksti un procesu shēmas. Piemēram, starp sociālo aprūpētāju un sociālo rehabilitētāju nav īstas skaidrības, kuram no speciālistiem ir jāpalīdz klientam iepirkties, nokārtot maksājumus u.c. Sociālā rehabilitētāja profesijas standartā pienākumu un uzdevumu sadaļā ir norādīts, ka sociālajam rehabilitētājam viens no pienākumiem ir sociālo prasmju apguve, pilnveide un uzturēšana. Uzdevumu sadaļā punktā 3.14 noteikts, ka sociālā rehabilitētāja uzdevums ir veicināt klientu līdzdarbību sociālo prasmju apgūšanā.<sup>4</sup>

Šeit ir skaidri saprotams, ka sociālais rehabilitētājs palīdz apgūt iemaņas. Starpprofesionāļu komanda, kuru vada sociālais darbinieks, izvērtē klienta funkcionālās spējas, tad sagatavo sociālās rehabilitācijas plānu, kurā ir iekļauta iepirkšanās prasmju apguve. Pamatojoties uz sociālās rehabilitācijas plānu, sociālais rehabilitētājs māca klientam iepirkties. Ir situācijas, kad klients veselības stāvokļa dēļ nekad nevarēs iemācīties patstāvīgi iepirkties, plānot budžetu un citas prasmes. Šādās situācijās parasti sociālais aprūpētājs aprūpes plānā iekļauj vienu no uzdevumiem – asistēt vai palīdzēt veikt iepirkumus. Šajā situācijā sociālais aprūpētājs plānā var iekļaut, kurš no darbiniekiem to veiks, vai arī veikt pats. Gadījumos, kad nav skaidrs, kuram darbiniekam šo pienākumu uzticēt, ir nepieciešams pārrunāt situāciju ar nodaļas vadītāju – sociālo darbinieku

<sup>4</sup> Sociālā rehabilitētāja profesijas standarts. [visc.gov.lv/profizglitiba/dokumenti/standarti/ps0134.pdf](http://visc.gov.lv/profizglitiba/dokumenti/standarti/ps0134.pdf) (sk.31.08.2017.)

kā komandas vadītāju. Ja sociālā darba speciālistiem rodas neizpratne par kāda uzdevumu veikšanu, tad vadītāja uzdevums ir, balstoties uz normatīvajiem aktiem, veikt izskaidrojošo darbu un uzdevumus precizēt vai piemērot atbilstoši situācijai. Ir gadījumi, kad izmaiņas ir jāveic institūcijas normatīvajos aktos – amatu aprakstos, procesu shēmās vai iekšējās kārtības noteikumos.

Vēlos atzīmēt, ka sociālo aprūpētāju profesijas standarts dublējas ar sociālā darbinieka profesijas standartu. Piemēram, gan sociālajam aprūpētājam, gan sociālajam darbiniekam nepieciešamības gadījumā jāveic starpnieka funkcijas. Ņemot vērā mūsu darba specifiku un mērķa grupu, ir situācijas, kur klienta intereses ir jāpārstāv sociālajam darbiniekam vai virsmāsai, vai pat ārstniecības personai. Tas ir tāpēc, ka sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas ikdienas darbs ir cieši saistīts ar veselības aprūpi. Procesa shēmās ir norādīts, kurā brīdī beidzas sociālā darba speciālista kompetences un sākas mediķu kompetence.

Vēl es vēlos teikt, ka sociālā darba speciālistu profesijas standarti ir vispārīgi. Šobrīd esošo profesijas standartu nākas interpretēt un attiecīgi piemērot institūcijas darbībai. Šādās situācijās definēšanu veic darbinieka prakses vieta jeb darba devējs. Tas rada situāciju, ka katrā prakses vietā atkarībā no darba devēja vai vadītāja interesēm, kompetencēm un izpratnes sociālā darba pienākumi var atšķirties. Tie var būt pat nesaistīti ar sociālā darba profesionāliem uzdevumiem, kas rada iespaidu par sociālā darba kompetenču neizpratni. Salīdzinot valsts iestādes kā darba vietu ar darba vietu kapitālsabiedrībā, sociālo darbinieku veicamie darba pienākumi ir atšķirīgi, un tas uztur spēka iepriekš minēto dilemmu.

Ņemot vērā sociālā darba problemātiku prakses robežu noteikšanā, vadītājam ir ietekme virzīt tālākos prakses robežu ietekmējošos faktorus. Šoreiz uzsvāru gribu likt uz sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūciju vadītāju kompetenci. Pamatojoties uz savu darba pieredzi, uzskatu, ka, lai labāk izprastu darba specifiku un izstrādātu iekšējos normatīvos aktus, vadītājam ir jābūt ar sociālā darbinieka izglītību, jo ikdienas darbs ir cieši saistīts ar šī darba būtību. Par to liecina jau manis aprakstītais pirmais piemērs. Sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūciju pakalpojumu efektivitāte ir atkarīga no sociālā darba vadības kvalitātes, kas, savukārt, ir cieši saistīta ar vadības kompetencēm. Savā rakstā nosaukšu tikai piecas vadītāja kompetences, kas ikdienā man palīdz strukturēt savu darbu.<sup>5</sup>

1) Vadītāja spēja un prasme organizēt profesionālo darbu – prast izmantot efektīvus paņēmienus un metodes, lai darbs ir radošs, paveikts plānveidā, kvalitatīvi un laikā. Tas ietver sevī spēju vadīt komandas darbu un nodaļas darbu kopumā.

2) Cilvēkresursu vadība – viena no svarīgākajām vadīšanas sastāvdaļām. Jo apmierinātāki un motivētāki būs darbinieki, jo vieglāk būs sasniedzams izvirzītais mērķis vai vīzija. Nodaļas vadītāja kompetencē ir veikt personāla tiešo pārraudzību. Manā praksē personāla tieša pārraudzība nozīmē savstarpēju komunikāciju, uzticēšanos, uzraudzību. Uzraudzība un komunikācija ir saistītas ne tikai ar kvalitatīvi izpildītu darbu, bet arī ar darbinieka apmierinātību, taču nodaļas vadītājam ir svarīgi ievērot subordināciju, uzticēties pakļautībā esošajiem struktūrvienības vadītājiem. Sadarbības procesā nedrīkstētu veidot savstarpēju konkurenci, bet gan veicināt profesionālu sadarbību.<sup>6</sup>

3) Ētiskā kompetence – sevī ietver iestādes ētikas kodeksa ievērošanu un sociālo darbinieku ētikas kodeksa ievērošanu. Vadītājs, ikdienā ievērojot ētikas normas un izmantojot ētikas kodeksa atziņas, veido organizācijas kultūru, risina ikdienas un administrācijas ētikas dilemmas. Vadītājam un darbiniekiem visā sadarbības procesā jābūt godprātīgiem un motivētiem sadarboties kopēja mērķa sasniegšanai.

4) Informatīvā kompetence – prasme izmantot informācijas avotus, spēja ātri iegūt, pārbaudīt, apstrādāt un nodot tālāk informāciju.

5) Sadarbības kompetence – prasme sadarboties, prasme prezentēt nodaļas darbu. Jo vadītājs būs kompetentāks, erudītāks un elastīgāks, jo vairāk līdzfinansētājus un atbalstītājus institūcijai varēs piesaistīt.

Sasaistot sociālā darbinieka pieredzi ar savu kā vadītāja gūto pieredzi, uzskatu, ka tiešajiem iestāžu vadītājiem sociālo darbinieku prakses robežu noteikšanā grūtības sagādā trīs svarīgi resursi – vispārīgums normatīvajos aktos, darbinieku resursu trūkums un finansiālo resursu deficīts. Šie trīs galvenie resursi ietekmē tālāko sociāla darba virzību institūcijā. Savukārt aplūkojot sociālā darba speciālistu profesijas standartu, attiecīgi sociālā darba specifiku un mērķa grupu, ar kuru strādā sociālais darbinieks, – profesijas standarts būtu jāindividualizē attiecīgi pēc sociālā darba speciālistu nozarēm. Klientiem sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijas ir viņu deklarētā dzīves vieta un mājas. Sociālā darba speciālistu veicamie uzdevumi, salīdzinot ar citu sociālo pakalpojumu sniedzējiem, ir atšķirīgi. Piemēram, sociālā darba speciālistiem, kuri strādā ilgstošas sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas institūcijā, veicamie darba pienākumi ir cieši saistīti ar veselības aprūpi. Nākotnē būtu jādomā par sociālo darbinieku specializāciju sertificēšanu, kā tas šobrīd jau notiek citās valstīs. Tas nozīmē, ka atjaunojot un pārstrādājot normatīvos aktus, tiem būtu jābūt savstarpēji saistītiem.

Sociālā darbinieka profesijas attīstībā Latvijā vienmēr ir aktualizēts jautājums par sociālā darba kompetencēm un

<sup>5</sup> Kompetenču pieeja [https://lv.wikipedia.org/wiki/Kompeten%C4%8Du\\_pieeja](https://lv.wikipedia.org/wiki/Kompeten%C4%8Du_pieeja) (sk. 31.08.2017.)

<sup>6</sup> Anševica I., Ešenvalde I. Vadītājam vadītāja cienīgas zināšanas un prasmes // Sociālais darbinieks, 2008, Nr.1 (26), 16.-17.lpp.

prakses robežām. Kā sociālais darbinieks prakses laikā guvu pieredzi, kā nevajadzētu būt un kā es gribētu, lai būtu....

Viennozīmīgi varu teikt, ka vadītājam ir jābūt kompetentam sociālajā darbā, jo tas tikai palīdz izprast specifiskas mērķa grupas vajadzības un sociālā darba mērķi institūcijā. Savukārt prakses robežas sociālajiem darbiniekiem jānosaka pašiem. Kad mēs skaidri pārzinām savas prakses robežas, mēs varam pastāvēt par savu profesiju, iesaistīties diskusijās ar sabiedrību, mūsu darba devējiem.

Man liekas, ka līdz ar sociālā darba profesijas pastāvēšanu un attīstību vienmēr pastāvēs jautājums "Kādas ir profesijas robežas?" *Sociālā darbinieka profesija vienmēr būs nemītīgā izaugsmes un attīstības procesā, jo aug sabiedrības pieprasījums.* Svarīgākais ir vadītāju un sociālo darbinieku motivācija un personiskā attieksme, vēlme iestāties par savu profesiju, diskutēt un attīstīties līdzī. Nebaidīties runāt par pozitīviem prakses piemēriem, kas atspoguļo mūsu darba kompetenci, profesionalitāti un prakses robežas. Viens no virzošiem faktoriem ir profesionāla sadarbība gan ar kolēģiem, gan ar klientiem.

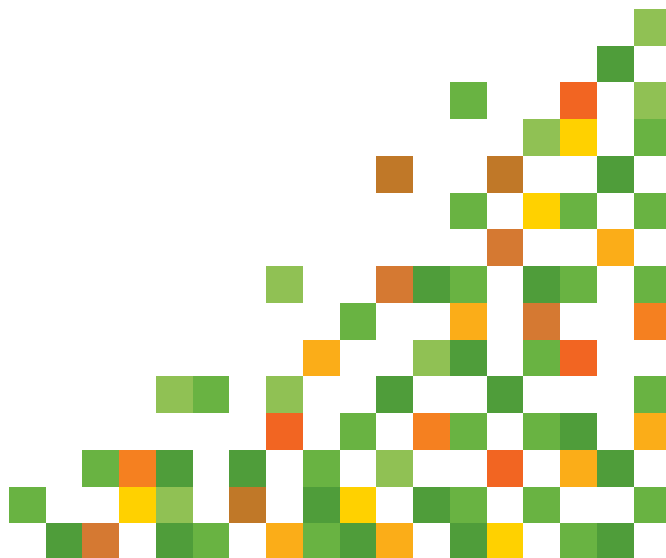
Sociālajā darbā profesionālo kompetenču un robežu problemātiku mēs varam identificēt tikai praktiskajā darbībā.

### Izmantotā literatūra un avoti:

1. Šilņeva L. Sociālā darbinieka profesionālās identitātes problēmas // Sociālais darbinieks. 2002, Nr.1, 15.lpp. (12.-15.)
2. Moors M. Sociālā darbinieka profesionālās identitātes veidošanās problēmas // Sociālais darbinieks, 2007, Nr.2 (23), 10.-13.lpp.
3. Жерлыгин Сергей. Профессиональные требования к имиджу социального работника v4. Sociālā rehabilitētāja profesijas standarts. [visc.gov.lv/profizglitiba/dokumenti/standarti/ps0134.pdf](http://visc.gov.lv/profizglitiba/dokumenti/standarti/ps0134.pdf) (sk.31.08.2017.)
5. [https://lv.wikipedia.org/wiki/Kompeten%C4%8Ddu\\_pieeja](https://lv.wikipedia.org/wiki/Kompeten%C4%8Ddu_pieeja) (sk. 31.08.2017.)
6. Anševica I., Ešenvalde I. Vadītājam vadītāja cienīgas zināšanas un prasmes // Sociālais darbinieks, 2008, Nr.1 (26), 16.-17.lpp.

"Galvenais šajā pasaulē nav tas, kur mēs atrodamies, bet gan tas, kurp virzāmies."

/Olivers Vendels Holmss/





# Intervija ar Janu Pūķi, balvas “Labākais sociālais darbinieks Latvijā 2016” ieguvēju

Andra Mite, sociālo zinātņu maģistre politikas nozarē (Mg. sc. pol.), sporta pedagogijas bakalaure (Bc. paed.), Baltijas Starptautiskās akadēmijas studiju virziena “Sociālā labklājība” vadītāja  
Foto: no Janas Pūķes personīgā arhīva



2016. gadā izsludinātajā konkursā “Labākais sociālais darbinieks Latvijā 2016” bija pieteikti 84 sociālie darbinieki no visas Latvijas. Galveno balvu saņēma Rīgas Sociālā dienesta sociālā darbiniece Jana Pūķe. Janu konkursam pieteica iedzīvotāji, nominācijā “Iedzīvotāju izvirzītais sociālā dienesta sociālais darbinieks”.

Par Janu tuvākie kolēģi izsakās šādi – harizmātiska, pozitīva, smaidoša un pat neveiksmēs nezaudē humoru. Strādājot sociālajā darbā ģimenēm ar bērniem, uzņemas atbildību, meklē labākās alternatīvas problēmsituācijas risināšanai, nepadodas un atrod nepieciešamo risinājumu. Janas rīcība un mērķi ikdienas darbā ir balstīti uz sociālā darba ētiku un vērtībām. Jana ir paraugs ikvienam sociālajam darbiniekam, jo viņa ir pārliecināta par sevi, profesionāla un sevī nes misijas apziņu, ka viņas darbs ir ieguldījums klienta dzīves uzlabojumā un sabiedrībā kopumā. Jana izprot profesionālo zināšanu, prasmju un iemaņu pilnveides nepieciešamību un savas zināšanas ar aizrautību nodod kolēģiem, iedvesmojot un atbalstot tos. Vada un organizē starpprofesionālu

un starpinstitucionālās tikšanās reizes, tā, lai cilvēki ar dažādiem viedokļiem atrastu kopīgu mērķi un vērstu visu uz vienotu risinājumu – labāko bērna interesēm. Līdzsvaram un atslodzei Jana aktīvi nodarbojas ar sportu, lasa grāmatas, mācās angļu valodu, apmeklē teātri, koncertus, ceļo, iesaistot un vienmēr aicinot kolēģus līdzi.

## Kā nonācāt sociālā darba profesijā?

Bija 1995. gads. Divus gadus mājās biju audzinājusi dvīņus un ļoti nogurusi no šīs lielās laimes. Saprātu, ka vēlos atgriezties strādāt, lai dažas stundas dienā atpūstos no spēlēšanās. Pirms bērnu dzimšanas strādāju par medicīnas māsu. Toreiz māsiņām alga bija 40 latu mēnesī. Apzinājos, ka ar šādu algu nespēšu samaksāt auklītei, tāpēc uzsāku darba meklējumus caur pazīstamiem cilvēkiem. Drīzumā saņēmu zvanu, ka varu iet strādāt par sociālo darbinieci. Pat nojausmas man nebija, kas tas ir par darbu.... Bet gāju. Mana pirmā skolotāja un vadītāja bija Maruta Pavasare. Laiks, ko nostrādāju viņas vadībā, bija ļoti interesants, bet arī grūts, jo

emocionāli reaģēju uz klientu dzīvesstāstiem. Savukārt Inta Spale, nu jau ilggadējā Rīgas Sociālā dienesta darbiniece, pirmajā darba dienā sagaidīja mani ar vārdiem – nabaga bērns, kur tu esi iegūstā... Tikai pēc vairākiem gadiem sapratu, ko viņa ar to domāja.

### Jūs arvien iesaistāties jaunos izaicinājumos?

Jā. Izaicinājumi ir ļoti nepieciešami mums visiem, tikai atšķirīgā daudzumā un biežumā. Man ļoti biedē iespēja garīgi aptaukoties, ja vien tā ir pieklājīgi izteikties. Protams, sociālajam darbiniekam tas īpaši nedraud, jo darba specifika paredz visu laiku notikt domāšanas procesam, katru jaunu gadījumu analizēt individuāli. Bet pati sevi dažkārt pieķēru pie sajūtas, ka grūtības kļūst rutinētas. Un tie ir bīstami procesi. Rutīna apdraud gan iekšējo, gan profesionālo progresu. Iespējams, tieši tāpēc šovasar pieņēmu jaunu izaicinājumu, izkāpu no grūtas, bet komforta zonas, un sāku strādāt jaunā darbā. Vienā mirklī mainās viss. Tu esi nulles punktā – citi cilvēki, cits skatupunkts, jauna skola. Labā ziņa – izaicinājumi mūs attālina no iespējas kļūt iedomīgiem un augstprātīgiem.

### Kas, jūsuprāt, ir lielākie izaicinājumi sociālā darba profesijas attīstībā Latvijā?

Mana cieša pārliecība ir, ka vairums Latvijas sociālā darba profesionāļu ir gudri, izglītoti, zinoši, bet, galvenais, savu profesiju mīloši cilvēki. Es katru dienu redzu, ar kādu aizrautību un degsmi notiek gadījumu analīze, radoši strīdi par pareizo ceļu uz labāko iespējamo rezultātu. Bet tāda pati mana cieša pārliecība ir, ka viens pats profesionālis lielas izmaiņas panākt nevar. Pirmkārt, mums jāstrādā starpprofesionālā un starpdisciplinārā komandā, otrkārt – arī sabiedrībai ir jābūt šajā komandā. Tikai kopā mēs varam būt redzīgi, dzirdīgi, atbalstoši, iespējotprostoši. Tas ir mūsu lielais uzdevums – skatīties un strādāt vienā virzienā.

Tāpat mani ļoti satrauc fakts, ka jauni cilvēki neizvēlas studēt sociālo darbu. Nav jāuzskaita iemesli, kāpēc tā ir. Jāpanāk situācija, ka uz sociālā darba studiju programmām ir konkurss! Manuprāt, sociālais darbs ir viena no interesantākajām profesijām pasaulē. Tā sevī ietver tik daudz jomu zināšanas, ka garlaicība nedraud nu nekādi. Un kas gan var būt interesantāks un svarīgāks par Cilvēku?

### Kādas ir svarīgākās vērtības, kuras jāievēro sociālajam darbiniekam praksē?

Cieņpilna attieksme pret klientu. Domāju, ka tas ir pats būtiskākais. Mūsu klientiem, īpaši tiem, kuriem ir daudz un smagu problēmu kopums, ir spēcīgi attīstītas maņas. Un šie cilvēki ļoti jūt, ja sociālais darbinieks nav patiess. Tajā tālajā 1995. gadā pieņemšanā viena kliente, kura tajā dienā bija kāda septītā, stāstīja par savu sarežģīto situāciju. Vienā brīdī viņa man teica – ziniet, jums ir tukšs skatiens, saprotu, ka manas problēmas jūs neinteresē. Un tiešām tā arī bija. Es biju ieslēgusi mehānisko klausīšanos, jo septītajam būdu stāstam vairs nebija spēka. Šāda situācija nav pieļaujama. Ja klients nolasa sociālā darbinieka vienaldzību, viss beidzas nesācies.

### Kas rada lielāko gandarījumu jūsu darbā?

Šajā pavasarī pie manis kabinetā negaidīti ienāca kliente, ar kuru biju strādājusi pirms četriem gadiem. Sākumā viņu nepazinu, jo man pretī sēdēja krāšņa, sapucējusies, ziedoša sieviete. Tad sākās stāsts no viņas skatu punkta. Kā viņai bija riebies nākt pie manis uz konsultācijām, kā viņai nebija spēka izkāpt no gultas, kā viņai negribējās dzīvot (vairāki suīcīda mēģinājumi), kā mainījās viņas dzīve šo dažu gadu laikā. Viņa bija atnākusi man pateikt paldies. Jo viņa domā, ka es izmainīju viņas dzīvi. Es viņai teicu paldies. Par to, ka viņa bija tik stipra un spēja lauzt savu kodu. Viņa pati visu izdarīja, es tikai biju kādu brīdi blakus. Tik maz un tik daudz. Un es ļoti augstu vērtēju viņas dāvināto brošu ar sarkano rozi, jo tas bija tik no sirds un tik pa īstam.

### Kur smeļaties spēku savai profesionālajai darbībai?

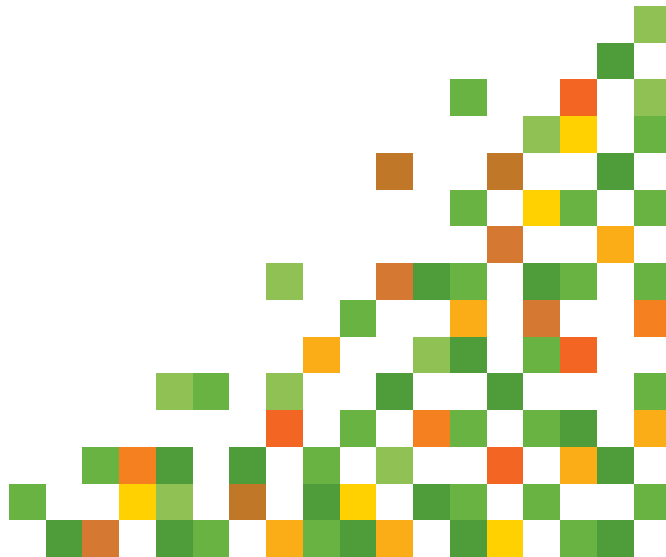
Kustībā. Es eju skriet, esmu sev uzstādījusi jaunu mērķi un izaicinājumu – 2018. gadā plānoju noskriet pusmaratonu. Tā būs mana dāvana Latvijai 100-gadē. Pavasara lielais Lattelecom maratons ir vieta, kur var sasmelties enerģiju ilgam laikam. Ir fantastiska sajūta, ka tūkstošiem cilvēku viens otram smaida, atbalsta, svešs iedod svešam roku, lai tiktu līdz finišam. Omītes skrien ar saviem mazbērniem. Mēs esam stipra un drosmīga tauta. Tas dod spēku. Vēl es ļoti daudz eju uz teātriem, klasiskās mūzikas koncertiem. Laimīgākais brīvdienas rīts – stundu dzert kafiju ar grāmatu rokās.

### Kādas ir jūsu atziņas citiem sociālajiem darbiniekiem?

Esiet lepmi par savu darbu. Esiet pārliecināti par to, ko darāt. Esiet drosmīgi atzīt kļūdas. Esiet dzīvi. Pēc iespējas priecīgi. Pēc iespējas laimīgi.

### Citāts, ko lietojat kā savu moto...

Arvien vairāk man gribas noņiept vīramātes sacīto katras telefona sarunas noslēgumā jau daudzu gadu garumā – dzīve ir skaista stipriem cilvēkiem! Jā, tā ir kodēšana. Bet šis kods ir tieši tas, kas mums visiem ir vajadzīgs ☺.



# Ieskats LM projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” ietvaros rīkotajās diskusijās par sociālā darba izglītību

Ilze Kurme

Labklājības ministrija, projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” vadītāja

Pirmajā šī periodiskā izdevuma numurā, runājot par sociālo darbu kā vienotu sistēmu, Ieva Lāss<sup>1</sup> norādīja, ka sociālā darba profesiju veido vairāki pamatelementi (izglītība un tālākizglītība, prakse, supervīzija, profesionālās organizācijas, ētikas kodekss un paša sociālā darbinieka personība), kas ikdienā mijiedarbojas un savijas, veidojot Latvijas sociālā darba “deķi”. Katra atsevišķa elementa nepilnības ietekmē kopainu, līdz arī kopums sāk ietekmēt katru elementu. Diemžēl jāatzīst, ka daudzos šajos sociālā darba pamatelementos Latvijā ir sasāpējušas problēmas, ko nepieciešams steidzami risināt, lai būtu iespējama profesionāla sociālā darba attīstība. Sociālā darba formālā izglītība un tālākizglītība neapstrīdami ir viens nopietns šo jautājumu bloks.

Sociālā darba izglītība ir cieši saistīta ar nozares politiku un sociālās drošības sistēmu, taču to nevar skatīt atrauti no izglītības sistēmas, jo īpaši augstākās profesionālās izglītības attīstības un aktualitātēm nacionālā līmenī. Risinājumi virknei problēmu sociālā darba augstākās izglītības jomā saistīti ar izmaiņām izglītības sistēmā un konkrētā izglītības iestādē. Tomēr ir pasākumi un jomas, kuras var ietekmēt un virzīt tieši nozares ministrija, t.i., Labklājības ministrija (LM). Lai veicinātu sarunu par sociālā darba izglītības problēmām un iespējamiem risinājumiem, projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” ietvaros LM 2016. gada nogalē un 2017. gada pirmajā pusē rīkoja trīs publiskas diskusijas. Pirmajā diskusijā “Kā izglītības sistēma var atbalstīt sociālā darba un sociālo pakalpojumu attīstību profesionāla sociālā darba attīstības pamatnostādņu sekmīgai īstenošanai?” 2016. gada 7. decembrī tikāmies, lai kopā ar darba devēju un izglītības iestāžu pārstāvjiem identificētu tos aspektus, ar kuriem darba devēji saskaras ikdienā, pieņemot darbā jaunos speciālistus (apzinot potenciālo darbinieku kompetences, prasmju līmeni un atbilstību reālajām vajadzībām). Savukārt nākamajā diskusijā “Sociālā darba izglītības procesa pilnveide: risinājumi?” 2017. gada 22. februārī sēdāmies pie sarunu galdiem, lai kopīgi “dialoga kafejnīcū” veidā runātu gan par izglītības iestāžu un politikas veidotāju pienākumiem, gan darba devēju gaidām un pašu studentu pieredzēto mācību un studiju prakses procesā. Cikla noslēdzošajā diskusijā “Sociālā darba izglītības procesa pilnveide: pasūtījuma

veidošana” 2017. gada 17. maijā tikāmies jau mazākā sastāvā, lai vienotos par pirmajiem soļiem uzlabojumu veikšanai. Šajā rakstā piedāvāju ieskatu diskusijās un citos forumos konstatētajās problēmās un kopējās pārdomās par iespējamiem risinājumiem.

Analizējot sociālā darba studiju programmu piedāvājumu (t.i., iestāžu skaitu, kas piedāvā atbilstošas studiju programmas), jāsecina, ka tam it kā jābūt pietiekamam, lai nozare nejustu profesionālu sociālo darbinieku trūkumu. Tomēr, lai arī sociālā darba izglītības programmas absolvē sešu augstskolu<sup>2</sup> studenti, liela daļa no viņiem neizvēlas strādāt nozarē<sup>3</sup>, par ko liecina fakts, ka 2016. gadā trūka 26% sociālā darba speciālistu, lai izpildītu vismaz Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likumā noteikto normu, t.i., viens sociālā darba speciālists uz 1000 iedzīvotājiem<sup>4</sup>. Kā atzīst paši darba devēji, jaunie studenti nāk praksē, bet pēc studiju pabeigšanas neturpina strādāt nozarē. Īpaši sarežģīta situācija ir lauku apvidos, kur sagaidīt izglītotus un praktiskajam darbam sagatavotus darbiniekus iespējams arvien retāk, pat piedāvājot konkurētspējīgu atalgojumu un citas priekšrocības.

Šī problēma skatāma no vairākiem aspektiem. Iespējams, lielā skaita atšķirība starp studentu/studiju praksi “izgājušo” skaitu

<sup>2</sup> Baltijas Starptautiskā akadēmija (BSA), Latvijas Kristīgā akadēmija (LKrA), Latvijas Universitāte (LU), Liepājas Universitāte (LiePU), Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija (RTA), Rīgas Stradiņa universitāte (RSU)

<sup>3</sup> Šobrīd diemžēl nav pieejama statistika par to, cik no studentiem, kas ieguvuši sociālā darba izglītību, t.sk. par valsts budžeta līdzekļiem, turpina strādāt nozarē.

<sup>4</sup> Gan projekta “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” ietvaros veiktā pētījuma Ex-ante pirmo starpzīņojumu rezultātos, gan diskusijās u.c. publiskajā vidē izskanējušās pārdomas par to, ka šis noteiktais minimālais sociālā darba speciālistu skaits pašvaldībā kritērijs būtu jāmaina, tomēr konkrētu priekšlikumu pagaidām nav. Jāatzīst, ka, lai veiktu padziļinātu situācijas analīzi, nepieciešami papildu dati, tomēr jāatzīmē, ka likuma norma jau šobrīd neizslēdz iespēju pieņemt darbā vairāk attiecīgo darbinieku.



un darbu nozarē uzsākušajiem absolventiem skaidrojama ar "šoku" prakses laikā, ko rada atbildības līmeņa un atalgojuma neatbilstība, darba slodze, kā arī teorijas un prakses atšķirības. Papildus tam, iespējams, pretrunīgas izjūtas rada prakses laikā gūtā atskārsme par sabiedrības attieksmi, gaidām un profesijas prestižu kopumā. Skatot šo problēmu izglītības kontekstā, tas liek domāt par nepieciešamību, pirmkārt, pievērst īpašu uzmanību studiju satura ciešākai sasaistei ar sociālā darba praksi un uzlabot studiju prakses kvalitāti, otrkārt, iespējams, nepieciešams jau pirms studiju uzsākšanas vai vismaz, uzsākot studiju procesu, novērtēt piemērotību un motivēt cilvēkus, kas ir piemēroti sociālā darba veikšanai.

**Problēma: nav skaidri kritēriji valsts finansēto budžeta vietu pārdalē starp augstskolām, kas nodrošina sociālā darba augstākās izglītības programmas, un nav mehānisma, kas nodrošinātu par valsts budžeta līdzekļiem studējošo sociālo darbinieku piesaisti nozarei**

Izglītības finansējums ir būtisks faktors, kas ietekmē izglītības apguvi. Viens no valsts atbalsta veidiem izglītības apguvē ir valsts budžeta finansētās studiju vietas, kuru skaitu saskaņā ar Augstskolu likuma 51. pantu nosaka izglītības ministrs pēc Augstākās izglītības padomes (AIP) priekšlikuma, kas top pēc Izglītības un zinātnes ministrijas (IZM), Kultūras, Veselības un Zemkopības ministriju sagatavotā studiju vietu piešķiruma projekta. Viens no AIP pamatuzdevumiem ir prognozēt valsts attīstībai nepieciešamo studentu skaitu valstī kopumā un izstrādāt priekšlikumus par valsts budžeta finansēto studentu skaitu katrā nozarē. 2016. gadā Ekonomikas ministrijas izstrādātajā informatīvajā ziņojumā<sup>5</sup> attiecībā uz darbaspēka pieprasījuma prognozēm norādīts, ka, "ja netiks mainīta izglītības struktūra, līdz 2022. gadam var veidoties iztrūkums pēc speciālistiem ar augstāko izglītību inženierzinātnēs, ražošanā un būvniecībā, lauksaimniecībā, kā arī veselības aprūpē un sociālajā labklājībā". Diemžēl jāatzīst, ka, neskatoties uz šo trauksmes signālu, pagaidām nav izmaiņu, t.sk. nav izstrādāti skaidri kritēriji budžeta vietu sadalē gan starp studiju jomām, gan arī starp augstskolām, piemēram, viena studiju virziena ietvaros. Budžeta vietu sadales process ir "necaurspīdīgs", vāji izsekojams, grūti ietekmējams, kamēr netiks izstrādāti skaidri kritēriji, kā arī trūkst procesa ilgtspējas, lai mērķtiecīgi reaģētu uz tautsaimniecības attīstības prognozēm.

Valsts dibināto augstākās izglītības iestāžu finansēšana saistīta ar to, kurai no ministrijām konkrētā augstskola ir padotībā.

<sup>5</sup> Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm, valdībā akceptēts 05.07.2016.

Latvijas Universitāte, Liepājas Universitāte, Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija ir Izglītības un zinātnes ministrijas padotībā<sup>6</sup>, Rīgas Stradiņa universitāte ir Veselības ministrijas padotībā<sup>7</sup>, savukārt Labklājības ministrijas nolikumā<sup>8</sup> šobrīd izglītības funkcijas finansēšana nav paredzēta. Attiecīgi valsts budžeta vietas sociālā darba studijām augstskolās tiek izdalītas no atbilstošās ministrijas budžeta līdzekļiem.

Labklājības ministrija līdz šim katru gadu ir iesniegusi priekšlikumus par kritērijiem AIP attiecībā uz ieteicamo budžeta vietu sadalījumu sociālā darba studiju programmās, kā arī aicinājusi laika posmā līdz 2020. gadam ik gadu nodrošināt 150 valsts budžeta finansētās studiju vietas bakalaura un profesionālajās studiju programmās, 50 – maģistra studiju programmās un 5 – doktora studiju programmās. Tomēr pēdējos gados piešķirto budžeta vietu skaits sociālā darba studiju programmās gadā kopā nav pārsniedzis 126 vietas<sup>9</sup>, 2017. gadā piešķirtas pavisam kopā 110 budžeta vietas, proti, pēdējos trijos gados vērojama tendence piešķirto budžeta vietu skaitam ar katru gadu samazināties (2017. gadā par 13% mazāk nekā 2015. gadā). Savukārt proporcionāli ievērojami lielāks budžeta vietu skaits piešķirts 1. līmeņa augstākās izglītības studiju programmām (sociālā aprūpe un sociālā rehabilitācija) – 2017. gadā piešķirtas 210 vietas. Attiecībā uz proporcionālo samērīgumu jāņem vērā, ka 1. līmeņa studijas ilgst 2 gadus, kas attiecīgi nozīmē, ka katru gadu darba tirgū kopā nonāk aptuveni 100 jauni un kvalificēti speciālisti (sociālie aprūpētāji un sociālie rehabilitētāji), ļoti aptuveni varētu teikt – gandrīz pa vienam speciālistam katras pašvaldības sociālajam dienestam gadā. Savukārt, attiecībā uz kvalificētu sociālo darbinieku ienākšanu darba tirgū varētu teikt, ka ik gadu vidēji tie ir 27 sociālie darbinieki. Lai izvērtētu šī proporcionālā sadalījuma atbilstību nozares attīstības prasībām, šobrīd diemžēl trūkst precīzākas informācijas un padziļinātas analīzes.

Analizējot pēdējo gadu valsts budžeta vietu sadalījumu gan attiecībā uz studiju virzienam "sociālā labklājība", t.sk. sociālo darbinieku sagatavošanai, piešķirto budžeta vietu skaitu, gan to sadalījumu starp dažādām augstākās izglītības iestādēm<sup>10</sup>, kas īsteno sociālā darba, sociālās aprūpes, sociālās rehabilitācijas un sociālās palīdzības organizēšanas studiju programmas, vērojams nesamērīgs un, iespējams, neizsvērts budžeta vietu sadalījums un attiecīgi šobrīd jāatzīst, ka:

<sup>7</sup> Saskaņā ar VM nolikumu (Ministru kabineta 2004. gada 13. aprīļa noteikumi Nr. 286)

<sup>8</sup> Ministru kabineta 2004. gada 27. janvāra noteikumi Nr. 49

<sup>9</sup> 2015. gadā pavisam kopā (visi kursi) tika piešķirtas 126 budžeta vietas, 2016. gadā kopā 112 vietas, savukārt 2017. gadā kopā 110 vietas.

<sup>10</sup> 2017. gadā sociālā darba studiju programmā LU piešķirtas 10 budžeta vietas, LiepU – 54, RSU – 40 un RTA – 6 vietas. BSA un LKrA budžeta vietas nav saņēmušas. Savukārt sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas studiju programmās Daugavpils Medicīnas koledžai (DMK) piešķirtas 20 budžeta vietas un Latvijas Universitātes Paula Stradiņa medicīnas koledžai (LUPSK) – 190 vietas, RTA budžeta vietas nav saņēmusi.



- nav skaidri kritēriji valsts budžeta vietu piešķirumam studiju virzienā "sociālā labklājība" kopumā (salīdzinājumā ar visām citām pārējām valsts darba tirgus attīstībai būtiskām jomām / nozarēm);
- nav skaidri kritēriji valsts budžeta vietu piešķiruma studiju virzienā "sociālā labklājība" konkrētam sadalījumam katrai no augstākās izglītības iestādēm;
- nav izsekojamības, kā piešķirtās budžeta vietas katrā no augstākās izglītības iestādēm tiek sadalītas pašās augstākās izglītības iestādēs;
- nav skaidrības, kā valsts budžeta vietas tiek sadalītas viena studiju virziena, piemēram, "sociālā labklājība", ietvaros starp bakalaura / maģistra / doktora studiju programmām un starp 1. līmeņa studiju programmām – sociālā aprūpe / sociālā rehabilitācija / sociālās palīdzības organizēšana.

Lai risinātu minētās problēmas, nepieciešams veidot **pārdomātu sistēmu valsts pasūtījuma veidošanai un studentu motivēšanai**, attīstot mērķtiecīgu pieeju personu, kuras studē sociālā darba studiju programmās, studiju atbalstam un turpmākai pēc iespējas efektīvākai šo personu "iekļaušanai" darba vidē un profesionālajā praksē. Vairākkārt diskusijās ir izskanējusi nepieciešamība veidot jomas vajadzībām atbilstošu izglītības pasūtījumu, nosakot kritērijus studiju programmu saturam, kvalitātei, reģionālai pieejamībai un citiem būtiskiem faktoriem (piemēram, prognozes par papildus apgūstamajām prasmēm saistībā ar jomas aktuālo problemātiku, plānotajām reformām u.c.). Papildus, lai nodrošinātu iespējami elastīgāku un operatīvāku valsts budžeta studiju vietu piešķirumu augstskolām atkarībā no šiem kritērijiem, būtu jāapsver valsts budžetā iekļautā finansējuma sociālā darba studiju programmām "pārvirzīšana", lai nodrošinātu, ka ir viens finansējuma avots studiju vietu finansēšanai sociālā darba studiju programmās visām augstskolām, neatkarīgi no to padotības un dibinātāja. Šāda pieeja iespējama, gan attiecīgo finansējumu pilnā mērā pārvirzot IZM, gan nododot atbildību par nozari atbildīgās LM rokās, tomēr šādu ieceru realizācijai nepieciešama padziļināta situācijas izpēte un analīze. Līdzīgi būtu jāizvērtē arī iespēja līdzsvarot un, ja nepieciešams, pārdalīt finansējumu no valsts budžeta studiju vietām 1. līmeņa augstākās izglītības iegūšanai uz 2. līmeņa augstākās izglītības sociālā darba studiju programmām, veidojot proporcionālu dalījumu atbilstoši nozares aktualitātēm un vajadzībām.

Lai arī finansējums ir būtisks aspekts, papildus nepieciešams risināt arī jautājumus saistībā ar studentu motivāciju. Iespējams, būtu nepieciešams izstrādāt sociālā darba studiju programmas reflektantu atlases kritērijus, kas piemērojami papildus valsts centralizēto eksāmenu rezultātu izvērtējumam. Turklāt profesijas prestiža celšanai būtu jādomā par skaidriem kritērijiem nesekmīgo studentu atskaitīšanai un to, kā tas varētu ietekmēt studentus, kuri savām studijām ir saņēmuši valsts budžeta finansējumu. Šeit ir viela pārdomām – cik gatavas ir augstskolas atskaitīt šos nesekmīgos studentus? Kā arī ļoti iespējams, ka būtu jānosaka prasības un pēctecības mehānisms tiem studentiem, kas studē par valsts budžeta

līdzekļiem. Kā viena no iespējām – uzsākot studijas par valsts budžeta līdzekļiem, tiek noslēgts sadarbības līgums par to, ka pēc izglītības iegūšanas noteiktu laiku speciālists turpina darbu nozarē. Iespējami veiksmīgāka modeļa īstenošanā būtiska ir arī potenciālo nozares darba devēju iesaiste.

## Problēma: nereti jauniešiem darbiniekiem, uzsākot darbu, nav pietiekamas pamatprasmes un zināšanas par mērķa grupām un sociālajām problēmām

Jaunā *Ex-ante* pētījuma starpziņojuma rezultāti<sup>11</sup> liecina, ka, vērtējot sociālā darba studiju programmu absolventu sagatavotību sociālā darba praksei, liela daļa sociālo dienestu vadītāju sliecas uzskatīt, ka tā ir drīzāk sliktā (51%) vai ļoti sliktā (2%). Tiek norādīts, ka, lai arī jauniešiem speciālistiem kopumā ir laba teorētisko zināšanu bāze, viņiem (1) nav pietiekamu zināšanu par normatīvo regulējumu, (2) trūkst iemaņu darbā ar speciālajām programmām (SOPA u.c.), kā arī (3) trūkst prasmju sociālajā darbā ar cilvēkiem un (4) atsevišķos gadījumos trūkst arī zināšanu risku novērtēšanā, kas ir sociālā darba pamatā. Ja pirmie divi no minētajiem aspektiem ir apgūstami salīdzinoši īsā laikā un nav "sociālā darba kodola" sastāvdaļas, tad pēdējo divu aspektu trūkums ir nozīmīga problēma. Daļa sociālo dienestu vadītāju uzskata, ka izglītības kvalitāte sociālā darba jomā pakāpeniski ir pazeminājusies un jauniešiem speciālistiem izteikti trūkst praktisko iemaņu darbā ar klientiem. Līdzīgs viedoklis ir izskanējis arī projekta ietvaros LM rīkotajās tematiskajās diskusijās.

Lai arī studiju laikā topošajiem speciālistiem būtu jāgūst izpratne, ar ko nāksies saskarties pēc augstskolas beigšanas un jāsaprot potenciālo darba devēju darbības specifika, klientu mērķa grupas un to problemātika, darba devēji atzīst, ka bieži vien ir spiesti paši papildus izglītēt savus jaunus darbiniekus, jo tie nav gatavi darbam ar klientu. Tas liecina par salīdzinoši nelielu nepietiekamu sociālā darba prasmju treniņu studiju procesa laikā, studiju prakses nepietiekamību un tās neefektīvu organizāciju, t.sk., "sadrumstalotību", kā arī studiju satura nepietiekamu atbilstību mūsdienu sociālā darba prakses vajadzībām. Turklāt dažkārt darba devēji saskaras ar situācijām, kad studenti nav ieinteresēti iepazīt institūciju un studiju praksē dodas ar mērķi "iegūt parakstu uz prakses atskaites", kas liek īpaši domāt par prakses vadītāju un augstskolu atbildību – pārliecināties par prakses norisi un tās kvalitāti.

<sup>11</sup> Projekta "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās" ietvaros veikts pētījums "Ex-ante izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai" ar mērķi, uzsākot projekta īstenošanu, iegūt kvalitatīvu un kvantitatīvu informāciju, kas raksturo šī brīža sociālo dienestu darbību. Pētījuma rezultāti pieejami LM mājaslapā: <http://www.lm.gov.lv/text/3185>

Kā norāda gan studenti, gan darba devēji, lielākajai daļai teorijas vajadzētu būt cieši saistītai ar praksi, lai sagatavotu studentus reālajam darbam. Lai risinātu šo situāciju, pirmkārt, **nepieciešams attīstīt kvalitatīvu studiju prakses mehānismu**, kur studiju prakses mērķi un ilgums būtu pietuvināti praktiskā darba apstākļiem. Darba devējiem, sadarbojoties ar augstākās izglītības iestādēm, nepieciešams izstrādāt jaunu un vienotu studiju prakses standartu ar konkrētām prasībām studiju prakses vietām, precizējot konkrētu atbildību gan studentam, gan studiju prakses vadītājiem (augstskolā un studiju prakses vietā). Savukārt LM būtu risināms jautājums par juridisko statusu (klientu konfidencialitātes kontekstā) studiju praksē esošajiem studentiem, lai viņiem būtu iespēja pilnvērtīgi iesaistīties procesā atbilstoši prakses saturam (t.sk. nepieciešamības gadījumā piekļūt datu bāzēm, klientu lietām utt.). Ārkārtīgi būtiska ir sadarbība un komunikācija starp augstskolām un studiju prakses vadītājiem prakses vietā, jo, tā kā studiju programmu izstrādē salīdzinoši maza ietekme ir darba devēju vajadzībām, darba devējiem trūkst skaidrības par augstskolu studiju programmu specifiku un attiecīgi studiju prakses nodrošinātājiem ne vienmēr ir skaidrs, kādu studiju praksi katram studentam piedāvāt un kādas praktiskās iemaņas studentiem ir jāattīsta atšķirīgo specializāciju un studiju līmeņu dēļ. Tāpat diskusijās izskanēja, ka, ņemot vērā gan studiju programmu atšķirīgo saturu, gan darba devēju nepieciešamību, būtu nepieciešams risināt arī studiju prakses finansiālo nodrošinājumu, paredzot samaksu arī studiju prakses vadītājam prakses vietā, kā arī līdz ar praktikanta juridiskā statusa sakārtošanu topošie speciālisti varētu saņemt arī darba algu. Diskusijās izskanēja arī viedoklis, ka darba devēji, iespējams, būtu gatavi finansiāla atbalsta sniegšanai studiju prakses laikā, ja ar praktikantu tiktu noslēgta vienošanās kādu laiku nostrādāt pie attiecīgā darba devēja. Jo īpaši tādēļ, ka gan praktikantam, gan jaunajam darbiniekam vēlams nodrošināt maksimālu atbalstu, īpašu uzmanību pievēršot studiju prakses vadītāja un / vai mentora lomai viņa sagatavošanā un ievadīšanā darbā, kā arī pietiekamai supervīzijai studiju prakses laikā, tam piešķirot arī atbilstošu finansiālu atbalstu.

## Problēma: trūkst vienota studiju satura, jaunajiem sociālā darba speciālistiem pēc augstskolu absolvēšanas ir ļoti dažādas izpratnes par nozares pamatjautājumiem

Kā atzīst darba devēji, jauno sociālā darba speciālistu zināšanas pēc augstskolu absolvēšanas ir ļoti dažādas līmeņos un trūkst vienotas izpratnes par nozares pamatjautājumiem. Vērojami atšķirīgi, dažkārt pat pilnībā pretēji viedokļi par bāzes lietām. Augstskolās līdz šim nav vienota sociālā darba pamatzināšanu un prasmju standarta, un diskusijās augstskolu pārstāvji pat uzsver, ka tas ir ļoti labi, ka viņi ir tik atšķirīgi.

Protams, augstskolas viennozīmīgi ir tiesīgas saglabāt savu ievirzi un piedāvāt studentiem specifiskas papildu zināšanas, tomēr jāpatur prātā, ka veiksmīgai nozares attīstībai ir būtiski sarunāties vienā profesionālajā valodā, vienotā terminoloģijā un vienotā izpratnē par sociālā darba prakses un teorijas pamatjautājumiem.

Lai gan trūkst padziļinātāku pētījumu, diskusiju dalībnieku vidū ir izskanējis viedoklis, ka problēmas sakne daļēji varētu būt meklējama sociālā darbinieka profesijas standartā. Pašreizējo studiju programmu saturs izstrādāts, balstoties uz šobrīd spēkā esošo sociālā darbinieka profesijas standartu, līdz ar to, ja profesijas standarts ir izplūdis un sadrumstalots, sekas vērojamas arī studiju programmās. Tāpēc ir steidzami nepieciešams uzsākt darbu pie profesijas standarta aktualizēšanas un pārstrādāšanas atbilstoši mūsdienu sociālā darba prakses prasībām. Turklāt diskusiju laikā tika panākta vienošanās, ka jāpārskata un jāaisina arī profesiju klasifikators, kur šobrīd sociālā darbinieka profesija ir sadrumstalota 12 dažādās profesijās<sup>12</sup>, nemaz nerunājot par sociālā darba speciālistiem<sup>13</sup>, kuru vidū šobrīd iekļauti arī surdotulki, bāriņtiesas locekļi, interešu pulciņu audzinātāji u.c. Papildus tam, lai veidotu vienotu izpratni par nozares pamatjautājumiem, steidzami nepieciešama arī jauna mūsdienām atbilstoša sociālā darba terminoloģijas vārdnīca. Labā ziņa – LM projekta "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās" ietvaros jau uzsākusi darbu pie terminoloģijas vārdnīcas izstrādes iepirkuma un 2021. gadā jaunā vārdnīca būs pieejama visiem interesentiem. Vārdnīcas izstrādes procesā ļoti būtiska būs augstskolu, sociālā darba speciālistu, sociālo dienestu un citu sociālo pakalpojumu sniedzēju iesaiste un aktīva sadarbība, lai nonāktu pie vienota redzējuma par nozarei būtiskiem terminiem.

Lai veicinātu vienotu kopīgu izpratni, nepieciešams sociālo darbu attīstīt arī kā akadēmisku disciplīnu, domāt par kvalitatīvu pasniedzēju piesaisti, pētniecības resursu attīstību un profesionālās literatūras izstrādi. Kā atzina diskusiju dalībnieki, būtu jādome arī par veiksmīgāku bakalaura un maģistra studiju sasaisti, lai novērstu līdzšinējo situāciju, kad, uzsākot studijas maģistra programmā, studentiem atkārtoti jāmacās jau bakalaura programmā apgūtā mācību viela kopā ar

<sup>12.</sup> 2635 Sociālā darba un konsultāciju vecākie speciālisti: 01 Sociālais darbinieks; 02 Karitatīvais sociālais darbinieks; 03 Sociālais darbinieks darbam ar ģimeni un bērniem; 04 Sociālais darbinieks darbam ar veciem cilvēkiem; 05 Sociālais darbinieks darbam ar bezpajumtniekiem; 06 Sociālais darbinieks darbam ar personām ar atkarības problēmām; 07 Sociālais darbinieks darbam ar personām brīvības atņemšanas iestādēs un personām, kuras atbrīvotas no šīm iestādēm; 08 Sociālais darbinieks darbam ar personām ar funkcionāliem traucējumiem; 09 Sociālais darbinieks darbam ar klientiem ārstniecības iestādēs; 10 Sociālais darbinieks darbam ar vardarbībā cietušām personām; 11 Sociālais darbinieks darbam ar personu grupām; 12 Kopienas sociālais darbinieks.

<sup>13.</sup> 3412 Sociālā darba speciālisti: 01 Sociālais aprūpētājs; 02 Sociālais rehabilitētājs; 03 Sociālās palīdzības organizators; 04 Surdotulks; 05 Latviešu nedzirdīgo zīmju valodas tulks; 06 Bāriņtiesas loceklis; 07 Bāriņtiesas locekļa palīgs; 08 Bāriņtiesas struktūrvienības vadītāja palīgs; 09 Interešu pulciņa audzinātājs.

tiem studentiem, kas sociālo darbu apgūst no jauna, t.i., ir bez sociālā darba priekšzināšanām. Maģistra programmām nebūtu jāfunkcionē kā "saspiestam bakalauram", līdz ar to jādomā par to, kāda ir sociālā darba maģistra studiju loma un mērķis? Iespējams, sociālā darba profesijas un sociālā darba kā zinātnes attīstīšanai nepieciešams izdalīt divu veidu maģistra studiju programmas sociālajā darbā – profesionālo un akadēmisko?

## Problēma: specializācija un tālākizglītība

Lai arī neapšaubāmi sociālais darbs ir mūžizglītība un to nav iespējams pilnībā apgūt četros studiju gados, būtiski ir saprast, kādu vēlamies redzēt profesijas attīstību attiecībā uz specializācijām un kāda loma šajā attīstībā ir augstskolu piedāvātajām studiju programmām, kāda – tālākizglītībai. Jāatzīst, ka gaidas pēc speciālista zināšanām ir ļoti pieaugušas gan no darba devēju, gan sabiedrības puses. Par specializācijas nepieciešamību ir ļoti pretrunīgi viedokļi – ir sociālie dienesti, kuru vadītāji vēlētos specializētus darbiniekus darbam ar noteiktām klientu mērķa grupām un problēmām, ir arī tādi, kas vēlas "universālos" darbiniekus, turklāt būtiski saprast arī to, vai un kādas atšķirības un attiecīgi arī izglītības vajadzības ir sociālajā darbā pilsētās un lauku apvidos.

Vai padziļinātas, specifiskas zināšanas ir augstskolas uzdevums, vai to mērķis tomēr ir nodrošināt vienotu bāzes izglītību? Šobrīd Latvijas augstskolu programmu piedāvājumā specializācija ir maz pieejama, to lielākoties jaunie speciālisti iegūst praksē un tālākizglītības procesā. Vai risinājums būtu augstskolās maģistra studiju programmās integrēt specializāciju vai atstāt šo lomu tālākizglītībai? Savukārt, lai tālākizglītības mācības būtu jēgpilnas un noderīgas, nepieciešams, pirmkārt, izveidot noteiktu vīziju par sociālā darba speciālistu lomu sociālajā dienestā. Sociālo dienestu vadītāji norāda, ka šobrīd Latvijā nepastāv vienota vīzija par sociālā darbinieka lomu dienestā – nav definēts tas, vai sociālais darbinieks ir plaša profila speciālists, kas strādā ar dažādām klientu grupām, izvērtējot riskus, pieņemot lēmumus un organizējot pakalpojumus, vai arī tas ir speciālists, kas specializējies vienā noteiktā jomā un strādā ar noteiktu klientu grupu.

Tomēr, ja balstāmies tālākizglītības procesā, jāpatur prātā, ka, lai arī svarīgs ir darba devēja atbalsts un profesionāla paša ieinteresētība meklēt veidus un pašizglītoties, ir arī virkne papildus risināmu jautājumu. Latvijā trūkst aprobētu metožu darbam ar konkrētām klientu mērķa grupām, turklāt tālākizglītības sistēma ir salīdzinoši vāja un tās kvalitāte nav vienmērīga. Trūkst arī kvalifikācijas paaugstināšanas iespēju un šobrīd tālākizglītībai nav sasaistes ar karjeras attīstību, īpaši tā saucamo "horizontālo" attīstību. Specializācijas nodrošināšanai nākotnē būs iespējams izmantot arī Eiropas Sociālā fonda līdzfinansētā projekta "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās" ietvaros izstrādātās metodikas darbam ar konkrētām klientu mērķa grupām un to ietvaros īstenotās uz praksi vērstās apmācību programmas, tomēr ar tām vien

nepietiks. Sabiedrības un pasaules tendenču ietekmē mainās sociālā darba specifika, profesija mainās līdzī laikam un attiecīgi nepieciešams reaģēt uz šīm sabiedrības gaidām, tomēr mazajos dienestos ir grūtāk reaģēt uz sabiedrības pieprasījumu. Iespējams, risinājums meklējams pašvaldību sadarbībā – ja ieinteresētās pašvaldības kopīgi ieguldītu resursus savu darbinieku pilnveidē attiecībā uz specifiskām metodēm un klientu mērķa grupām, tās iegūtos darbinieku resursus varētu izmantot kopīgam labumam.

Jāatzīst, ka darāmā ir daudz, un šeit ieskicēta vien daļa problēmu un jautājumu turpmākajām diskusijām. Tieši tāpēc arī projekta "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās" ietvaros rīkotā nākamā tematiskā diskusija pievērsīsies jautājumam, kas cieši saistīts ar sociālā darba izglītību – sociālajam darbam lauku vidē, kur centīsimies izprast lauku sociālā darba specifiku un tam nepieciešamos izglītības aspektus. Sarunu par tālākizglītības nozīmi profesionālo kompetenču pilnveidē turpināsim arī ikgadējā konferencē sociālā darba speciālistiem, kas notiks 2018. gada martā.

Izglītības attīstība ietekmē nākotnes profesionāļus un sociālā darba pienesumu Latvijas sabiedrībai, savukārt šodienas profesionāļiem ir visas iespējas veidot nākotnes izglītības kvalitāti, tāpēc aicinām visus jomas speciālistus uz aktīvu līdzdalību un sadarbību turpmākajos centienos pilnveidot sociālā darba izglītības procesu!

Ieraksti no projekta ietvaros notikušajām diskusijām pieejami Labklājības ministrijas interneta vietnē projekta "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās" sadaļā, kā arī LM *Youtube* kontā: <http://www.lm.gov.lv/text/3185>

### Izmantotās literatūras un avotu saraksts:

1. Lāss I. Katra sistēma ir viens vesels, un šis veselums ir kas vairāk kā atsevišķu daļu summa // Sociālais darbs Latvijā, 2016
2. Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm, valdībā akceptēts 05.07.2016.
3. Projekta "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās" ietvaros veikts pētījums "Ex-ante izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai" ar mērķi, uzsākot projekta īstenošanu, iegūt kvalitatīvu un kvantitatīvu informāciju, kas raksturo šī brīža sociālo dienestu darbību. Pētījuma rezultāti pieejami LM mājaslapā: <http://www.lm.gov.lv/text/3185>
4. IZM nolikums (Ministru kabineta 2003. gada 16. septembra noteikumi Nr. 528)
5. VM nolikums (Ministru kabineta 2004. gada 13. aprīļa noteikumi Nr. 286)
6. Ministru kabineta 2004. gada 27. janvāra noteikumi Nr. 49





# Sociālā darba izglītība: sasniegumi un izaicinājumi

Andra Mite, sociālo zinātņu maģistre politikas nozarē (Mg. sc. pol.), sporta pedagoģijas bakalaure (Bc. paed.),  
*Baltijas Starptautiskās akadēmijas studiju virzienu "Sociālā labklājība" vadītāja*  
Līga Rasnača, socioloģijas doktore (Dr. soc.)  
*Latvijas Universitātes studiju virzienu "Sociālā labklājība" vadītāja*

*Šis raksts ir saistīts ar autoru pieredzi augstākās izglītības īstenošanas procesā un iegūtajām atziņām, licencējot un akreditējot studiju programmas un studiju virzienu "Sociālā labklājība". Praktiskā pieredze, kas veidojusies, vadot studiju programmas un studiju virzienu "Sociālā labklājība", rosina dalīties ar izaicinājumiem, kurus sastopam, īstenojot sociālā darba studiju stratēģiju atšķirīgās augstskolās. Vēlamies paust savas pārdomas par studiju procesu, nepretendējot uz viennozīmīgiem problēmu risinājumiem, bet uzsverot to virzības nepieciešamību. Rakstā tiek analizēti daži nozīmīgi studiju programmas kritēriji, kā arī uzsvērta doma, ka izglītības procesos nozīmīga loma ir darba devēju un sadarbības partneru līdzdalībai, kas ļauj pilnveidot un ietekmēt studiju virzienu "Sociālā labklājība" attīstību Latvijā.*

Latvijā sociālā darba izglītības sistēma veidojās pēc neatkarības atgūšanas. Kā sociālā darba izglītības aizsākumu varam minēt 1991. gadu, kad sociālā darba izglītības jautājums ar sociālo darbinieku fakultātes atvēršanu pirmo reizi tika iekļauts LR Tautas izglītības ministrijas kolēģijas sēdes dienas kārtībā. Pirmā augstskola, kura deva nozīmīgu ieguldījumu sociālā darba kā profesijas un akadēmiskas disciplīnas izveidē, bija Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskola "Attīstība". Latvijas Universitātē sociālā darba studijas arī tika organizētas 90. gadu sākumā: vispirms kā akadēmiskas, drīz vien arī kā profesionālas studijas. 2016. gadā sociālo darbu varēja studēt sešās augstskolās (*valsts augstskolās*: Latvijas Universitātē, Liepājas universitātē, Rīgas Stradiņa universitātē, Rēzeknes Augstskolā, *juridisko personu dibinātas augstskolās*: Baltijas Starptautiskajā akadēmijā, Latvijas Kristīgajā akadēmijā).

Latvijā, vēsturiski attīstoties sociālā darba studijām dažādās augstskolās ar atšķirīgām tradīcijām, šīs studijas balstījās gan uz pedagoģijas, gan psiholoģijas, gan socioloģijas praktisko pieredzi, zinātniskajiem sasniegumiem, pieejamajiem resursiem un akadēmiskajām tradīcijām, kas cieši saistītas ar akadēmiskā personāla iegūtajiem doktora grādiem konkrētajā nozarē, kā arī pētnieciskajām interesēm, kas nav tiešā veidā saistītas ar sociālā darba nozari, jo padomju laikā netika attīstīts sociālais darbs kā profesija un izglītības sistēma.

27 gados, kopš Latvijā tiek realizēta sociālā darba izglītība, tā ir attīstījusies un pilnveidojusies, kā arī regulāri tikusi novērtēta akreditācijas procesa ietvaros, kur piedalās vietējie un starptautiskie eksperti. Nozīmīgu ieguldījumu sociālā darba izglītības novērtēšanā sniedza 2011. gadā Eiropas Sociālā fonda līdzfinansētais projekts "Augstākās izglītības

studiju programmu izvērtēšana un priekšlikumi kvalitātes paaugstināšanai", kas izvērtēja visas augstākās izglītības studiju programmas, kā arī studiju virzienu "Sociālā labklājība" visās augstākās izglītības mācību iestādēs. Projektā tika vērtētas 15 studiju programmas 9 augstākās izglītības iestādēs, kuras īsteno sociālā darba studijas Latvijā. Izvērtēšana tika veikta 2012. gadā no 23. līdz 27. aprīlim.

2015. gadā tika izstrādāti jauni "Studiju programmu licencēšanas noteikumi"<sup>1</sup> un "Augstskolu, koledžu un studiju virzienu akreditācijas noteikumi"<sup>2</sup>, kas veido prasību kopu, kurā nozīmīga loma ir darba devējiem, darba tirgus segmentam un uz studentu centrētai izglītībai. Jaunie studiju virzienu vērtēšanas kritēriji<sup>3</sup> un izstrādātā studiju virzienu novērtēšanas metodika<sup>4</sup> analizē studiju virzienu kopumā, kā arī katru studiju programmu.

Projekta ietvaros tika apobēts jauns akreditācijas modelis augstākajā izglītībā, kas tika pilnveidots 2016. gada Eiropas Sociālā fonda līdzfinansētā projektā "Atbalsts EQAR<sup>5</sup> aģentūrai izvirzīto prasību izpildei", kas paredz līdz 2019. gada vidum ieviest tādu Latvijas augstākās izglītības kvalitātes nodrošināšanas sistēmu, kas atbilst Eiropas augstākās izglītības telpā pieņemtajiem standartiem un vadlīnijām. Projektu īsteno Akadēmiskās informācijas centrs sadarbībā ar Augstākās izglītības padomi, Lietuvas augstākās izglītības kvalitātes nodrošināšanas centru un 12 augstākās izglītības iestādēm. Izvērtēšana tika veikta 2017. gadā no 20. līdz 23. februārim.

Šo projektu rezultātā izkristalizējās nozīmīgi problēmu jautājumi, kas ir būtiski sociālā darba izglītībai kopumā, un nav tikai vienas augstākās mācību iestādes kompetences jautājumi.

<sup>1</sup> MK noteikumi Nr. 408 "Studiju programmu licencēšanas noteikumi" Pieņemts: 14.07.2015. Stājas spēkā: 30.07.2015.

<sup>2</sup> MK noteikumi Nr. 407 "Augstskolu, koledžu un studiju virzienu akreditācijas noteikumi" Pieņemts: 14.07.2015. Stājas spēkā: 30.07.2015.

<sup>3</sup> Ministru kabineta noteikumi Nr. 407 "Augstskolu, koledžu un studiju virzienu akreditācijas noteikumi" Pieņemts: 14.07.2015. Stājas spēkā: 30.07.2015.

<sup>4</sup> Studiju virzienu novērtēšanas metodika. Pieejams: [http://www.aic.lv/portal/content/files/Studiju\\_virzienu\\_novertesanas\\_metodika\\_30032016.pdf](http://www.aic.lv/portal/content/files/Studiju_virzienu_novertesanas_metodika_30032016.pdf)

<sup>5</sup> European Quality Assurance Register for Higher Education. Pieņemts: <https://www.eqar.eu/>



## Studiju virziena vadība

Studiju virziena vadības kritērija ietvaros tiek analizēts:

- atbilstošo studiju programmu pamatojums;
- studiju programmu pēctecība dažādu līmeņu studiju programmām;
- studiju programmu kodi (izglītības kvalifikācijas kodi, kas reizēm nesasaucas ar profesiju klasifikatora un profesiju standartu kodiem);
- jauninājumi, kas saistīti ar nozares profesijas standartu sakārtošanu.

Sociālais darbs kā zinātnes disciplīna atbilstoši OECD klasifikācijai ietilpst sociālo zinātņu grupā kā socioloģiski pētāma nozare, bet studiju programmas ir atsevišķā grupā – “Sociālā labklājība”.

Globalizācijas apstākļos sociālā darba jomā Eiropā un pasaulē vērojamas divas konfliktējošas tendences: unifikācija (piemēram, starptautiski sociālā darba izglītības standarti, cilvēktiesību dimensija, starptautiski sociālā darba ētikas kodeksi) un diversifikācija (valstu sociālkulturālo īpatnību un sociālās labklājības modeļa izšķiroša loma sociālā darba profesijas ietvaru noteikšanā)<sup>6</sup>. Sociālo darbu Eiropā šobrīd nevar interpretēt kā vienotu pozīciju un metožu kopumu, jo Eiropa nav sociālkulturāla vienība, iepretim politiskas un ekonomiskas vienotības nostādņēm, ko pauž arvien ciešāk un federālāk organizētā Eiropas Savienība: jāņem vērā “atšķirību pieeja” – lai, izstrādājot sociālā darba stratēģijas un metodes, būtu ietverts konkrētas sabiedrības ekonomiskais, sociālais, politiskais, kultūras konteksts. Šajos apstākļos saskaņā ar sociālā darba profesora Valtera Lorenca viedokli sociālo darbu var pozicionēt attiecībā pret valsts pārvaldi, profesionalizācijas pakāpi un akadēmisko statusu<sup>7</sup>.

Aplūkojot akadēmisko statusu, Valters Lorencs atzīst, ka sociālais darbs ir multidisciplinārs un kā akadēmiska disciplīna ir izaudzis un attīstās ciešā saiknē ar socioloģiju, antropoloģiju, pedagoģiju, psiholoģiju, ekonomiku, politikas zinātni. Viņš tipoloģizē divas pamata pieejas paša piedāvātajam pozicionējumam pret akadēmisko statusu: vai nu tā akadēmisko statusu nosaka citas zinātnes, visbiežāk pedagoģija vai socioloģija, vai sociālajam darbam konkrētā valstī ir akadēmiska autonomija.

Eiropas sociālā darba izglītībā un tās regulējumā arī ir divas līdzīgas pamatpieejas sociāla darba pozicionējumam: sociālais darbs kā akadēmiska disciplīna ir vai nu pakļauts citu sociālo zinātņu hegemonijai, vai attīstās kā patstāvīga disciplīna.

<sup>6</sup> Hesse, S. 2001: International Standard Setting of Higher Social Work Education. Stockholm: Stockholms Universitet.

<sup>7</sup> Lorenz, W. 2000: Möglichkeiten einer europäischen Sozialarbeit, in: Müller, S. et al (eds.): Soziale Arbeit. Gesellschaftliche Bedingungen und Professionelle Perspektiven. Neuwied: Luchterhand, 61-78

Kāds ir sociālā darba studiju īstenošanas virziens Igaunijā? Tartu universitātē pēdējā desmitgadē socioloģijas, sociālā darba un sociālās politikas studijas ir apvienotas vienā bakalaura studiju programmā, kurā iespējams specializēties sociālajā darbā un sociālajā politikā. Tālākajās maģistra līmeņa studijās ir iespēja specializēties, apgūstot maģistra studiju programmu “Sociālais darbs un sociālā politika” un izvēloties padziļināti apgūt kādu no specializācijas virzieniem – vai nu sociālo politiku, vai sociālo darbu.<sup>8</sup> Gvido Kubulnieks, kurš apguvis sociālo darbu gan Latvijā, gan Igaunijā un sekmīgi darbojas sociālās labklājības jomā, uzskata, ka šāds studiju izkārtojums, sākotnēji bakalaura studijās apvienojot divu studiju virzienu programmas vienā, ir gana praktisks un noderīgs vēlāk praksē.<sup>9</sup>

Kritērijs ir doktora studiju pieejamība un zinātnes potenciāls: publikācijas, profesionālas asociācijas, kas vieno sociālā darba zinātniekus, iesaiste starptautiskā pētniecībā, zinātniski rakstu krājumi un žurnāli.

Doktora studiju līmenī Tallinas universitātē iespējams iegūt doktora grādu sociālajā darbā (PhD). Tātad specializācija notiek augstākajos studiju līmeņos, kas ir loģiski pamatoti valstī ar nelielu iedzīvotāju skaitu un iedzīvotāju ataudzes un emigrācijas radītajām demogrāfiskajām problēmām.

## Studiju virziena resursi un nodrošinājums

Kvalitatīvi un objektīvi veikta studiju virziena stipro un vājo pušu, iespēju un draudu analīze, izvērtējot iekšējos un ārējos nosacījumus, ļauj identificēt problēmas studiju programmu un studiju virziena “Sociālā labklājība” īstenošanā. Piemēram, budžeta vietu trūkums juridisko personu dibinātās augstskolās, sociālo darbinieku zemais atalgojums, lai izvēlētos studijas turpināt maģistrantūrā. Valsts finansēto budžeta vietu sadale ir reģionāli nevienmērīga, tāpēc ir augstskolas, kurās uz vienu studiju vietu regulāri veidojas konkurss, un ir arī tādas programmas, kurās trūkst studentu, lai nodrošinātu piedāvāto budžeta vietu aizpildījumu.

Nav skaidrs jautājums par sociālā darba kā profesijas un sociālās labklājības nozares tālāko attīstību Latvijā un vēl jo lielākā mērā par studiju virziena attīstības plānošanu un īstenošanu. Reizēm veiktie darba tirgus pētījumi nepamatoti sapludina nozares (piemēram, veselība un sociālā aprūpe<sup>10</sup>, tieslietas un iekšlietas). Dažkārt netiek ņemta vērā sociālo darbinieku pamatotā un nepieciešamā profesionāla darbība ārpus labklājības nozares, pievēršoties galvenokārt pašvaldību sociālajiem dienestiem, kas nav vienīgā

<sup>8</sup> Social Work and Social Policy. University of Tartu. Institute of Social Sciences. Pieejams: [www.yti.ut.ee/en/studies/social-work-and-social-policy](http://www.yti.ut.ee/en/studies/social-work-and-social-policy)

<sup>9</sup> Kubulnieks, G., Sociālā darba izglītība Igaunijā: pieredzes stāsts, 2017.

<sup>10</sup> SIA “Projektu un kvalitātes vadība”. Nākotnē stratēģiski pieprasītākās prasmes Latvijā. Rīga 2013. Pieejams: [https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas\\_attistiba/1\\_Petijums\\_nakotne\\_pieprasitakas\\_prasmes.pdf](https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/1_Petijums_nakotne_pieprasitakas_prasmes.pdf)  
[https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas\\_attistiba/1\\_Petijums\\_nakotne\\_pieprasitakas\\_prasmes.pdf](https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/1_Petijums_nakotne_pieprasitakas_prasmes.pdf)

profesijas pielietojuma joma<sup>11,12</sup>. Jautājums jārisina kontekstā ar atšķirīgu starptautisko pieredzi un iespējamajiem nākotnes notikumu scenārijiem sociālās labklājības nozarē. Tajā pašā laikā jāatzīst, ka sociālās labklājības nozarē neapšaubāmi notiek daudzas pozitīvas, nepieciešamas pārmaiņas, kuru īstenošanā ir iesaistījušās arī augstākās mācību iestādes, sadarbojoties ar nozares ministriju, profesionālajām un citām nevalstiskajām organizācijām, institūcijām un pašvaldībām, piemēram, pētījumi par sociālo labklājību sabiedrības un sociālo dienestu klientu skatījumā, kas ļauj novērtēt dažādu sociālo problēmu, aptverto grupu nozīmīgumu sabiedrības un sociālā dienesta klientu redzējumā, priekšstatus par iespējamajiem risinājumiem.<sup>13</sup>

### Zinātniskā pētniecība, akadēmiskā personāla un studējošo zinātniskās pētniecības vai radošais darbs

Latvijas sociālā darba izglītības attīstība saistīta ar sociālās labklājības nozares perspektīvām un vajadzībām. Mums nav jākopē nevienas citas valsts pieredze, bet varam iedvesmoties no tiem sasniegumiem, kas var būt noderīgi mūsu problēmu risinājumam. Šoreiz ierosmei izvēlējamies Igaunijas piemēru, jo tā ir mūsu kaimiņvalsts ar līdzīgu sociālo, ekonomisko un sociālā darba attīstības pieredzi. Igaunijā kopš neatkarības atgūšanas aizstāvēti vairāk nekā 30 promocijas darbi sociālajā darbā, sociālā darba zinātnieki guvuši atzinību starptautiskajā akadēmiskajā apritē, publicējot savus darbus tādos augsti vērtētos zinātniskajos žurnālos kā, piemēram, *Social Work & Society*, *European Journal of Social Work*.<sup>14,15,16</sup> Latvijā pietiekami bieži atsaucamies uz igauņu pozitīvo pieredzi. Iespējams, arī sociālā darba studiju un pētījumu jomā ir vērts tai pievērsties, īpaši novērtējot pašcieņu un lepnumu, ar kuru igauņu kolēģi savu dzīves īstenības diktēto risinājumu spēj pasniegt kā starptautiski atzīstamu inovāciju, labo praksi sociālā darba apgūvē.<sup>17</sup> Tartu universitātes sociālo zinātnieku

publikācijas ir augstu vērtētā Eiropas Sociālā darba žurnālā (*European Journal of Social Work*, ietekmes faktors 2016. gadā: 0.615), un šajos rakstos igauņu kolēģu gūtā pieredze, universitātēs nodrošinot sociālā darba studijas un gatavojot pētnieciski domājošus sociālos darbiniekus, tiek arī teorētiski pamatota. Igaunju publikācijas autori to raksturo kā pētnieciski domājošu (angļu val. *research-minded*) sociālo darbinieku sagatavošanas labo praksi. Arī Latvijā daudzas norises sociālā darba izglītības jomā varam vērtēt kā sasniegumus un labo praksi, piemēram, augstskolās realizēto starpdisciplināro pieeju, integrējot medicīnas, sociālā darba un socioloģijas studiju kursus, kā arī divas Latvijas augstākās izglītības iestādes sadarbībā ar Lietuvas augstākajām izglītības iestādēm ir izveidojušas starpvalstu profesionālā bakalaura un maģistra studiju programmas.

Iespējams, arī Latvijā jēdziens “pētnieciski domājoši sociālie darbinieki” var būt noderīgs, tāpēc paskaidrosim, kas ar to domāts. Jēdziena izmantošana var būt nozīmīga arī tāpēc, ka ar tā palīdzību var risināt prakses / teorijas un prakses / pētniecības plaisu pārvarēšanu.

Jēdzieni “pētnieciski domājošs sociālais darbinieks”, “pētnieciski domājoša pieeja sociālajam darbam” nav radušies tukšā vietā. Tie veidojušies, meklējot risinājumu divu atšķirīgu zinātnisku pieeju izmantošanai sociālā darba prakses un pētījumu integrācijā.

Viena pieeja ir latviski grūti iztulkojamā acīmredzamos pētījumu rezultātos balstītā prakse (angļu val. *evidence-based*), kas, pārņemta no dabaszinātnēm un pārnesta uz sociālajām zinātnēm, tiek balstīta skaitliski aprakstītos datos.

Uz pierādījumiem balstīti pētījumu rezultāti sociālajā darbā paredz, ka praksē jāizmanto tādas metodes un pieejas, kuras ir zinātniski pamatotas un kuru rezultāti ir pārbaudīti, salīdzinot ar kontrolgrupas sasniegumiem. Piemēram, motivējošās intervēšanas izmantošana darbā ar vienu bezdarbnieku grupu un vienkārša nepieciešamo jautājumu uzdošana citiem līdzīga vecuma, izglītības u.tml. bezdarbniekiem. Lai varētu pamatoti secināt, ka motivējošās intervijas izmantošana ir zinātniski pamatota, jāasniedz augstāki rezultāti (piemēram, bezdarbnieku iekļaušanās darba tirgū). Protams, arī citiem ārējiem apstākļiem abām grupām jābūt līdzīgiem, jo, ja viena grupa atrodas Latvijas pierobežā, laukos, kur darba vietu trūkst, bet otra Rīgā, tad rezultāti nebūs salīdzināmi un nevarēs spriest par metodes efektivitāti.

Pretēja pieeja ir kritiski reflektējošā sociālā darba pieeja, kas redz sociālo darbu kā nemītīgu, atkārtotu refleksiju, personiskās un klienta uzvedības, izjūtu, savstarpējo attiecību analīzi un refleksiju. Tā balstās sociālā konstruktīvisma idejās, ka mēs varam pārkonstruēt savu sociālo es, savstarpējās attiecības, un šīs rekonstrukcijas rezultātā mainīsies arī personas, ar kurām strādā sociālais darbinieks. Tomēr šīs subjektīvās pieredzes ir tik unikālas, ka tās nevar vispārināt. Kritiski reflektējošā pieeja paredz kvalitatīvu pieeju, kuras mērķis ir noskaidrot dažādas izpratnes, iesaistīto pušu viedokļus un pieredzes<sup>18</sup>.

<sup>11</sup> LPS. Pašvaldības kā senioru darba vieta un sadarbības partneris. 2016. Pieejams: [http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2016/10/pasvaldibas-ka-senioru-darba-vieta-un-sadarbības-partneris\\_ilze\\_rudzite.pdf](http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2016/10/pasvaldibas-ka-senioru-darba-vieta-un-sadarbības-partneris_ilze_rudzite.pdf)

<sup>12</sup> SIA Safege Baltija. Pētījums “Sākotnējās ietekmes (Ex-ante) novērtējums par iecerētajām strukturālajām reformām profesionāla sociālā darba politikas jomā” Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/2399>

<sup>13</sup> “Baltic Institute of Social Sciences”, apakšuzņēmējs – SIA “SKDS”. Sabiedrības un sociālo dienestu klientu viedoklis par pašvaldību sociālo dienestu darbu. Starpzīņojums. 2017.

<sup>14</sup> Kiik, R., Sirotkina, R. The Development of Social Work as Speciality and the Profession in Estonia. 2005. Pieejams: <http://www.socwork.net/>

<sup>15</sup> Doctoral theses in Social work.TU. <http://www.tlu.ee/en/research/doctoral-studies/Defended-doctoral-theses#Sotsiaaltheadused>

<sup>16</sup> Strompl, J., Kutsar, D., Selg, M., Linno, M., Sirotkina, R. Training research-minded social workers: experience from Estonia. *European Journal of Social Work*, 2017, Vol. 20, No.3, 361-373, Routledge, Taylor & Francis Group.

<sup>17</sup> Strompl, J., Kutsar, D., Selg, M., Linno, M., Sirotkina, R. Training research-minded social workers: experience from Estonia. *European Journal of Social Work*, 2017, Vol. 20, No.3, 361-373, Routledge, Taylor & Francis Group.

<sup>18</sup> Fook, J., *Social Work. Critical Theory and Practice*. SAGE, London, 3-30, 2008.

Daži pētnieki<sup>19</sup> uzsver nepieciešamību izmantot gan kvalitatīvā, gan kvantitatīvā pieejā iegūtos rezultātus, kas labāk atbilst konkrētajam gadījumam un klientu grupai. 21. gadsimta sākumā sociālais darbs attīstās strauji mainīgā sabiedrībā (piemēram, informāciju un komunikāciju tehnoloģiju ienākšana ikdienā, iedzīvotāju pieaugoša iekšzemes un pārrobežu mobilitāte u.c.). Mainās arī sociālās problēmas, kuras jārisina sociālajiem darbiniekiem (piemēram, sabiedrības novecošana, jauni atkarību veidi u.c.). Tāpēc nodarbinātie sociālie darbinieki un studenti, no vienas puses, apzinās jaunu zināšanu un prasmju nepieciešamību, no otras – strādājot praksē, ir ļoti sarežģīti tam veltīt pietiekami daudz laika un uzmanības. Gan Latvijā, gan citās valstīs tiek minēti tādi šķēršļi kā noslogotība ikdienas darbā, laika trūkums un organizatoriskā atbalsta trūkums, tāpēc neizbēgami veidojas plaisa starp teoriju, pētniecību un ikdienas praksi. Igaunu kolēģi piedāvā šo plaisu pārvarēt, gatavojot tādus sociālos darbiniekus, kuri spēj, var un grib būt gan praktiķi, kuri interesējas par pētniecību, gan praksē ieinteresēti pētnieki. Gatavojot sociālos darbiniekus, kuri ir spējīgi pilnveidot praksi, pielietojot pētnieciskās iemaņas un veikt praksē balstītu pētniecību, tiek sagatavoti jauni darbinieki, kas spēj veiksmīgi adaptēties jauniem sociālā darba izaicinājumiem. Gatavot pētnieciski domājošus sociālos darbiniekus nozīmē veidot sociālā darba kontroles modeli kā līdzdalības un attīstības, nevis kontroles sistēmu; izcelt pret-apspiešanas (angļu val. *anti-oppressive*) sociālā darba vērtības; veidot patiesu partnerību ar tiem, kam kalpo sociālais darbs.<sup>20</sup>

Latvijā nav veikta padziļināta izpēte par vienas vai otras pieejas izmantošanu, bet pieredze augstskolu akreditācijas un nobeiguma darbu vērtēšanas komisijās ļauj secināt, ka tiek izmantota gan kvantitatīvā, gan kvalitatīvā pieeja, īstenojot gan pētījumus, kas balstās uz acīmredzami pamatotiem prakses datiem, gan kritiski reflektējošo pieeju. Ne tik veiksmīgi izdodas apvienot abas pieejas, bet ir arī labie piemēri. Izpētē grūtības rada vienotas terminoloģijas lietojums, jo trūkst latviešu valodā publicētu zinātnisko izdevumu par sociālā darba teorijām, to interpretāciju un pielietojuma iespējām praksē.

Pētniecības tēmu aktualizēšana institūcijā, reģionā, Latvijā dod iespēju studentiem un akadēmiskajam personālam, kā arī augstākās izglītības iestādēm sadarboties ar darba devējiem pētniecības laukā, publicējot pētījumus semināros, konferencēs, mājas lapās Latvijā, kā arī starptautiskās citējamās datu bāzēs<sup>21</sup> (*EBSCO, Scopus, ScienceDirect* u.c.) un starptautiskos izdevumos. Kā pozitīvu piemēru varam minēt katru gadu Tieslietu ministrijas izsūtītās aktuālās pētniecības tēmas augstākās izglītības iestādēm.

<sup>19</sup> Petr, C., Walter, U., Evidence-based practice: from medicine to social work: A critical reflection, *European Journal of Social Work*, 12(2), 2009, 221-232

<sup>20</sup> Strompl, J., Kutsar, D., Selg, M., Linno, M., Sirotkina, R. Training research-minded social workers: experience from Estonia. *European Journal of Social Work*, 2017, Vol. 20, No.3, 361-373, Routledge, Taylor & Francis Group.

<sup>21</sup> SOURCE PUBLICATION LIST FOR WEB OF SCIENCE  
 Pieejams: [http://mjil.clarivate.com/publist\\_sciex.pdf](http://mjil.clarivate.com/publist_sciex.pdf)

Sadarbība pilnveidojas, un darba devēju loma ir nozīmīga jaunākajos pētījumos, ko veic studenti sava studiju darba ietvaros, kur aktīvu atbalstu sniedz gan nevalstiskās organizācijas (piemēram, Sarkanais Krusts, Samariešu apvienība, Drošā māja u.c.), gan pašvaldības un valsts institūcijas (sociālie dienesti, Valsts Probācijas dienests u.c.).

Igaunijas pieredze, protams, nav vienīgais labās prakses piemērs, bet vienā rakstā pievērsties uzreiz vairāku valstu analīzei diez vai ir mērķtiecīgi fragmentācijas riska dēļ. Citos rakstos un citi autori analizēs citus piemērus. Kā autore izvēlējamies sākt ar mūsu ziemeļu kaimiņiem, kuru pieredze sociālā darba izglītības attīstībā noteikti pelnījusi ievērtību kā ar Latviju salīdzināms gadījums pēc augstskolu sociālā darba vēsturiskās pieredzes ilguma un zinātniskās kapacitātes.

### Ko mēs Latvijā varam mācīties no igauņiem?

Pirmkārt, noniecināt, bet izcelt Latvijas sociālā darba izglītības pieredzi dažādās pieejās Latvijas augstskolās, kas ļauj sagatavot sociālos darbiniekus augstākās izglītības resursu trūkuma apstākļos.

Otrkārt, to, ka ideja par prakses un izpētes integrāciju ir ne vien pieļaujama, bet nepieciešama, jo pētnieciski domājoši sociālie darbinieki var ātrāk un veiksmīgāk integrēties vietējā un starptautiskajā vidē, veidojot sadarbības tīklus, integrējot nepieciešamās pārmaiņas.

Treškārt, nebaidīties lepoties ar savu praksi starptautiskā līmenī, neapkarojot atšķirīgas pieejas.

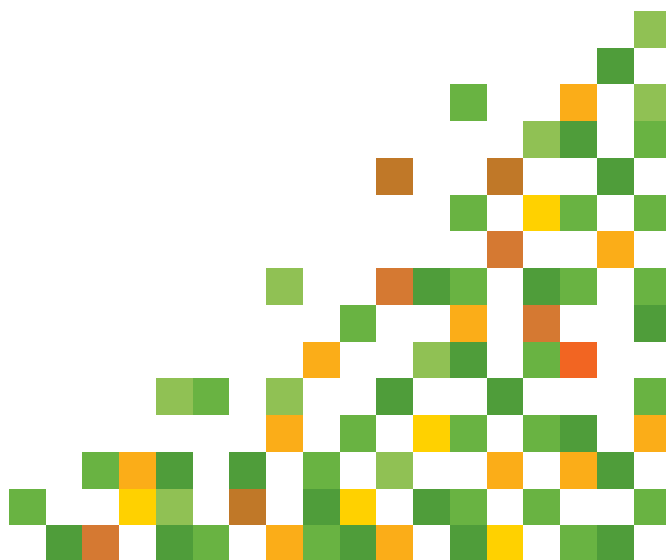
Ceturtkārt, sociālā darba izglītības veiksmīgu attīstību kavē pārliedzīga reglamentācija un formālo prasību fragmentācija, kas pievērš uzmanību atsevišķiem elementiem, nevis galvenajam mērķim. Atcerēsimies, ka sociālais darbs nepieciešams, lai “veicinātu sociālās pārmaiņas un attīstību, sabiedrības saliedētību.”<sup>22</sup>

Piektkārt, veicot darba tirgus izpēti, pašiem nozares pārstāvjiem vai pieaicinot sociālās labklājības nozares un profesionālā sociālā darba ekspertus, ka arī citiem pētniekiem uzmanīgi jāievēro sociālā darba profesijas daudzveidīgais pielietojums un tā robežas.

Sestkārt, veidot skaidru un precīzu sociālā darba izglītības stratēģijas ieviešanu Latvijā, kura ir saskaņota ar tā stiprajām un vājajām pusēm un iesaistītajiem dalībniekiem (augstākās izglītības iestādes, nozares pārstāvji, darba devēji). Stratēģija balstīta uz padziļinātu analīzi un ieinteresēto personu iesaistīšanu stratēģijas veidošanas procesā.

### Izmantotie literatūras un informācijas avoti:

1. Baltic Institute of Social Sciences", apakšuzņēmējs – SIA "SKDS". Sabiedrības un sociālo dienestu klientu viedoklis par pašvaldību sociālo dienestu darbu. Starpzīgojums. 2017.
2. Doctoral theses in Social work.TU. <http://www.tlu.ee/en/research/doctoral-studies/Defended-doctoral-theses#Sotsiaaltheadused>
3. IASSW General Assembly. Global Definition of the Social Work Profession. 2014. Pieejams: <http://ifsw.org/get-involved/global-definition-of-social-work>
4. Fook, J., Social Work. Critical Theory and Practice. SAGE, London, 3-30, 2008.
5. Kiik, R., Sirotkina, R., The Development of Social Work as Speciality and the Profession in Estonia. 2005. Pieejams: <http://www.socwork.net/>
6. Kubulnieks, G., Sociālā darba izglītība Igaunijā: pieredzes stāsts, 2017
7. Lorenz, W. 2000: Möglichkeiten einer europäischen Sozialarbeit, in: Müller, S. et al (eds.): Soziale Arbeit. Gesellschaftliche Bedingungen und Professionelle Perspektiven. Neuwied: Luchterhand, 61-78
8. LPS. Pašvaldības kā senioru darba vieta un sadarbības partneris. 2016. Pieejams: [http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2016/10/pasvaldibas-ka-senioru-darba-vieta-un-sadarbibas-partneris\\_ilze\\_rudzite.pdf](http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2016/10/pasvaldibas-ka-senioru-darba-vieta-un-sadarbibas-partneris_ilze_rudzite.pdf)
9. Ministru kabineta noteikumi Nr. 407 "Augstskolu, koledžu un studiju virzienu akreditācijas noteikumi" Pieņemts: 14.07.2015. Stājas spēkā: 30.07.2015.
10. MK noteikumi Nr. 408 "Studiju programmu licencēšanas noteikumi" Pieņemts: 14.07.2015. Stājas spēkā: 30.07.2015.
11. Petr, C., Walter, U., Evidence-based practice: from medicine to social work: A critical reflection, European Journal of Social Work, 12(2), 2009, 221-232
12. SIA "Projektu un kvalitātes vadība". Nākotnē stratēģiski pieprasītākās prasmes Latvijā. Rīga 2013. Pieejams: [https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas\\_attistiba/1\\_Petijums\\_nakotne\\_pieprasitakas\\_prasmes.pdf](https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/1_Petijums_nakotne_pieprasitakas_prasmes.pdf)[https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas\\_attistiba/1\\_Petijums\\_nakotne\\_pieprasitakas\\_prasmes.pdf](https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/1_Petijums_nakotne_pieprasitakas_prasmes.pdf)
13. SIA Safege Baltija. Pētījums "Sākotnējās ietekmes (Ex-ante) novērtējums par iecerētajām strukturālajām reformām profesionāla sociālā darba politikas jomā" Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/2399>
14. Social Work and Social Policy. University of Tartu. Institute of Social Sciences. Pieejams: [www.yti.ut.ee/en/studies/social-work-and-social-policy](http://www.yti.ut.ee/en/studies/social-work-and-social-policy)
15. Social Work and Social Policy. University of Tartu. Institute of Social Sciences. Pieejams: [www.yti.ut.ee/en/studies/social-work-and-social-policy](http://www.yti.ut.ee/en/studies/social-work-and-social-policy)
16. SOURCE PUBLICATION LIST FOR WEB OF SCIENCE Pieejams: [http://mjl.clarivate.com/publist\\_sciex.pdf](http://mjl.clarivate.com/publist_sciex.pdf)
17. Strompl, J., Kutsar, D., Selg, M., Linno, M., Sirotkina, R. Training research-minded social workers: experience from Estonia. European Journal of Social Work, 2017, Vol. 20, No.3, 361-373, Routledge, Taylor & Francis Group.
18. Studiju virzienu novērtēšanas metodika Pieejams: [http://www.aic.lv/portal/content/files/Studiju\\_virzienu\\_novertesanas\\_metodika\\_30032016.pdf](http://www.aic.lv/portal/content/files/Studiju_virzienu_novertesanas_metodika_30032016.pdf)





# Ētisko dilemmu risināšanas piemēri

Mārtiņš Moors, sociālo zinātņu maģistrs sabiedrības vadībā (Mg. sc.), tiesību zinātņu maģistrs (Mg. iur.), Rīgas domes Labklājības departamenta Sociālās pārvaldes priekšnieks, RSU lektors, Sociālo darbinieku biedrības valdes loceklis Ieva Lāss, maģistre sociālajā darbā (Mg. soc. d.), LSA sertificēta supervizore

Šajā rakstā autori turpina iepriekšējā rakstu krājumā<sup>1</sup> iesākto un sniedz ētisko dilemmu risināšanas piemērus, balstoties uz sociālo darbinieku aprakstītajām prakses situācijām. Rakstā minētie un analizētie sociālo darbinieku prakses gadījumi ir reālas situācijas. Gadījuma apraksti ir maksimāli pietuvināti sociālā darbinieka aprakstītajai situācijai praksē.

Sniegto situāciju risinājums tiks veikts saskaņā ar šādu struktūru:

1. Sociālā darbinieka iesūtītās situācijas apraksts.
2. Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksa (turpmāk – Ētikas kodekss) regulējums, kas attiecas uz doto situāciju.
3. Ētiskās dilemmas izpratne.
4. Autoru sniegtā interpretācija.

Salīdzinot ar iepriekšējo rakstu, ētiskās dilemmas risināšanas apraksts ir papildināts ar jaunu punktu “Ētiskās dilemmas izpratne”, lai vēl vairāk uzsvērtu tos divus pretējos rīcības virzienus, starp kuriem sociālajiem darbiniekiem jāizdara izvēle.

Ir jānorāda arī šā raksta ierobežojumi. Sociālo darbinieku ētikas kodeksa ievaddaļā ir noteikts, ka “Ētikas kodekss ir ceļvedis sociālajam darbiniekam ikdienas darbā, kā arī pamats situācijas izvērtēšanai, ja sociālā darbinieka rīcība ir novirzījusi no šajā kodeksā noteiktajiem principiem. Kodeksā ir noteikti uzvedības standarti, kuri sociālajam darbiniekam jāievēro attiecībā ar klientiem, kolēģiem, darba devējiem, kā arī sabiedrību kopumā.” Šajos teikumos ir uzsvērtā sociālā darbinieka kā praktizējoša speciālista “es” un “mans” pozīcija ētisko problēmu risināšanā, tāpēc arī raksta autoru atskaites punkts ir “es” un “mana” rīcība, nevis klientu, kolēģu vai sabiedrības pārstāvju (pareiza / nepareiza) rīcība. No šādas perspektīvas tiek veikta turpmāk minēto situāciju analīze.

## 1. situācija

Situācijas apraksts	Ētikas kodeksa regulējums
Vardarbība ģimenē. Klients vērsas pie katoļticīga mācītāja. Mācītājs saka, ka sievai ir jāklausa vīrs un jābūt paklausīgai, jānāk baznīcā un jālūdz. Visi draudzē vaino sievieti. Sieviete vērsas pie sociālā darbinieka. Sociālais darbinieks iesaka pārtraukt vardarbību – pamest vardarbīgo vīru. Nogādā sievieti krīzes centrā. Palīdz, iegulda darbu. Pēc laika sieviete atgriežas pie vīra. Sociālais darbinieks, to uzzinot, izjūt dusmas, ka nenovērtē viņa palīdzību, dusmas uz baznīcu. Klients savu lēmumu atgriezties pie vīra pamato ar reliģisko pārlicību.	2.2. Katram cilvēkam ir tiesības uz pašrealizāciju tādā mērā, kādā tā netraucē citu personu tiesību realizāciju [...]. 2.4. Pielietot savas zināšanas un prasmes, lai palīdzētu indivīdiem [...] risināt savstarpējos konfliktus un likvidēt šo konfliktu negatīvās sekas. 2.9. No sadarbības ar klientu sagaidīt, ka klienti uzņemsies atbildību par rīcības virzienu noteikšanu. [...]. 3.2.3. Atzīt profesionālos un personīgos ierobežojumus. 3.3.3. Atzīt un respektēt klientu individuālos mērķus, atbildību un atšķirības. Profesionāls pakalpojums palīdz klientiem uzņemties atbildību par personīgo rīcību un palīdz visiem klientiem ar vienādu attieksmi. [...]. 3.4.4. Nodrošināt profesionālo atbildību par darba efektivitāti un rezultātiem [...].

## Ētiskās dilemmas izpratne

Šajā situācijā saduras divas iespējamās sociālā darbinieka rīcības izvēles – no vienas puses, klienta tiesības uz individuālo

<sup>1</sup> Moors M., Lāss I. Ētisko dilemmu risināšanas piemēri // Sociālais darbs Latvijā. 1/2017. – Rīga: Labklājības ministrija, 2017. – 47.-51.lpp. (pieejams [http://www.lm.gov.lv/upload/aktuali2/1\\_2017\\_final.pdf](http://www.lm.gov.lv/upload/aktuali2/1_2017_final.pdf))

izvēli un atbildību par to un, no otras puses, sociālā darbinieka atbildība par rezultātu. Kā arī ir divu sociālā darba ētisko vērtību sadursme – individuālās autonomijas respektēšana un sabiedrības intereses nepieļaut jebkāda veida fizisku vai emocionālu aizskārumu.

### Interpretācija

Ētikas kodeksa sadaļa “Sociālā darba standarti darbā ar klientiem” sniedz vispārējas norādes par dažādām rīcības stratēģijām, galvenokārt uzsverot klienta tiesības uz individualitāti, privāto dzīvi un paša atbildību par savām izvēlēm. Tāpēc ētiskās dilemmas risināšanā ir jāņem vērā arī Ētikas kodeksā ietvertais profesionālās rīcības konteksts, ko var izsecināt no sociālā darba ētiskajiem principiem un vispārējiem ētiskās uzvedības standartiem.

Gadījumā, kad ir konstatēta vardarbības problemātika, vairs nevar runāt tikai par individuālām izvēlēm, bet jādomā arī par sabiedrības interesēm un sabiedrībā valdošajām vērtībām. Sociālās problēmas saistās arī ar sabiedrības vērtībām, ko tās apdraud. Šīs vērtības rada jautājumus par nepieciešamību un sabiedrības pienākumu palīdzēt tiem, kas ir nonākuši noteikta veida individuālās grūtībās.<sup>2</sup> Tas nozīmē, ka ir situācijas, kuras nevar atstāt tikai un vienīgi pašu personu ziņā, bet ir nepieciešama aktīva rīcība no sabiedrības pārstāvju puses. Sociālais darbinieks ir šāds sabiedrības pārstāvis, bet vienlaikus arī klienta pārstāvis. Šādā izpratnē personas, ar kurām strādā sociālais darbinieks, ir nevis klienti, bet gan kopienas jeb sabiedrības locekļi. Un tas nosaka sociālā darbinieka atbildību ne tikai klienta, bet arī sabiedrības priekšā.

Sabiedrības intereses ir noteiktas likumdošanā, tāpēc jāņem vērā arī tas regulējums, kas pastāv citas nozares normatīvajos aktos, un kas nosaka rīcību gadījumos, kad ir konstatēta vardarbība. Turklāt vardarbības veidi ir dažādi, un arī fiziskā vardarbība iedalās vairākos līmeņos atkarībā no tās sekām – viegli, vidēji un smagi miesas bojājumi. Šā brīža Kriminālprocesa likuma redakcija<sup>3</sup> paredz, ka bez personas iesnieguma policija var ierosināt kriminālprocesi tikai vidēju vai smagu miesas bojājumu gadījumā. Taču, ja pāridarījumi vērtējami kā viegli, ir vajadzīga personas piekrišana.

Likumā “Par policiju” un MK noteikumos “Kārtība, kādā novērš vardarbības draudus un nodrošina pagaidu aizsardzību pret vardarbību”<sup>4</sup> ir paredzēta iespēja policijai pieņemt lēmumu par draudus radošās personas nošķiršanu, kas nozīmē aizliegumu varmākam uzturēties mājoklī,

tuvoties vai sazināties ar aizsargājamo personu. Tomēr jāatzīmē, ka šī iespēja ir tad, ja ģimenes loceklis, pret kuru ir vērstas apdraudējums, ir gatavs rakstīt atbilstošu pieteikumu policijai un / vai tiesai. Tas nozīmē, ka likumdevējs ir noteicis, ka no apdraudētās personas tiek sagaidīta noteicošā iniciatīva vardarbības vai apdraudējuma novēršanai. Šajos normatīvajos aktos noteiktais regulējums un tajā ietvertais pašas apdraudētās personas iniciatīvas pienākums ir jāņem vērā arī sociālajam darbiniekam, veicot sociālo darbu ar individuālu gadījumu. No gadījuma apraksta ir secināms, ka šeit nav runa par vidējiem vai smagiem miesas bojājumiem.

Ētikas kodeksā ļoti liels uzsvars ir uz klienta pašrealizāciju (2.2., 3.1., 3.3.4. punkts), tiesībām uz individuāliem mērķiem, atbildību un atšķirībām (3.3.3. punkts), kā arī klienta atbildību par savām izvēlēm (2.9. punkts). Sociālā darbinieka profesionālais pienākums ir ne tikai respektēt šīs izvēles, mērķus un atšķirību, bet arī palīdzēt uzņemties atbildību par personisko rīcību (3.3.3. punkts).

No iepriekš minētajiem punktiem un Ētikas kodeksa “gara” izriet, ka sociālais darbinieks nedrīkst sevi uzskatīt par klienta dzīves ekspertu, kurš vislabāk zina, kas klientam nepieciešams, bet sociālajam darbiniekam ir jāpalīdz klientam kritiski saprast savu situāciju, izskaidrot dažādās izvēles iespējas un palīdzēt klientam attīstīt prasmes risināt situācijas, kurās saduras dažādi uzskati un ir domstarpības. Ētikas kodeksa 2.4. punkts uzliek par pienākumu sociālajam darbiniekam “pielietot savas zināšanas un prasmes, lai palīdzētu indivīdiem, cilvēku grupām, sabiedrībai attīstīties, risināt savstarpējos konfliktus un likvidēt šo konfliktu negatīvās sekas.” Tas nozīmē, ka sociālajam darbiniekam, sastopoties ar tādu vardarbību, kuras novēršana balstās prasībā pēc pašas apdraudētās personas iniciatīvas, ir jāatzīst profesionālie un likumdošanā noteiktie ierobežojumi (3.2.3. punkts) un sava sadarbība ar klientu jāvērs klientu izglītošanas un konflikta risināšanas prasmju attīstības virzienā. Šajā situācijā uzlabotas klienta prasmes un autonomijas attīstība ir vēlamais sociālā darbinieka un klienta sadarbības rezultāts.

Sociālā darba praksē nereti nākas saskarties ar dilemmām, kad klienta dzīvē ir vērojamas kādas grūtības – vardarbība, atkarība, rigida un autoritāra vai līdzatkarīga ģimenes sistēma u.c., kas ietekmē sociālo funkcionēšanu, ģimenes locekļu labsajūtu, attīstības iespējas un attiecību kvalitāti, bet klients nepieņem sociālā darbinieka profesionālo palīdzību un izmanto tos palīdzības avotus, kurus uzskata par pieņemamiem, piemēram, balstoties savā reliģiskajā pārliecībā un vērtību sistēmā. Ir jāatzīst, ka tas tā notiek ne tikai līdzīgi kā iepriekš minētajā situācijā, kas saistīta ar reliģisko pārliecību, bet kopumā sociālajā darbā ar sociālām problēmām. Ievērot klienta pašnoteikšanos situācijās, kad klientam ir grūtības saskatīt kopainu, kad klienta lēmumi atspoguļo sociālo problēmu dinamikas tipiskās pazīmes (kā šajā piemērā izteikti iezīmējamais aizsardzības mehānismu saasināšanās, vardarbības cikls u.c. tipiskās vardarbības pazīmes) – tas tiešām ir izaicinājums sociālā darbinieka profesionalitātei. Visbīstamākais pavadonis tam, ka sociālais darbinieks riskē pārkāpt klienta pašnoteikšanos, ir steiga un emocionālā reaģēšana (angl. - *acting out*). Pret steigu,

<sup>2</sup> Leon-Guerrero, Anna. Social problems: community, policy, and social action / Anna Leon-Guerrero. – Thousand Oaks, London, New Delhi: Pine Forge Press, A Sage Publications Company. – 2005. – P.2 (471)

<sup>3</sup> Kriminālprocesa likuma 7.panta 2.daļa

<sup>4</sup> Likuma “Par policiju” 121.pants un MK 25.03.2014. noteikumi Nr.161 “Kārtība, kādā novērš vardarbības draudus un nodrošina pagaidu aizsardzību pret vardarbību”.

sasteigtiem lēmumiem, ātriem padomiem vai tūlītēju rīcību sociālā darbinieku pasargā sociālā darba procesa soļu ievērošana (izvērtēšana, intervence / darbība, novērtēšana), sadarbības attiecību veidošana un ievērošana, kā arī palīdzība klientam izprast savus lēmumus un atbalsts uzņemties atbildību par jebkādu lēmumu, arī, ja tas no sociālā darbinieka puses šķiet pārsteidzīgs, situāciju pasliktinošs, īstermiņa un tamlīdzīgi.

Izvērtēšanas process nav tikai formāla nepieciešamība vai administratīvā procesa sastāvdaļa. Izvērtēšana ir būtiska sociālā darba fāze. Brīdī, kad ienāk klients un stāsta par savām grūtībām un krīzēm, sarunas laikā ienesot savu bezpalīdzību un nedrošību, prasot atvieglinājumu un risinājumus, sociālajā darbiniekā rodas vēlme reaģēt, rīkoties un atvieglot klienta ciešanas. Bieži sociālie darbinieki pieņem lēmumus par nepieciešamajiem pakalpojumiem un palīdzību jau pirmajā konsultācijā, lai gan situācijā nav krīzes. Taču izvērtēšanas fāze palīdz noturēt klienta spriedzi un nereaģēt tūlītējā darbībā, kā arī pieņemt izsvērtus lēmumus. Izvērtēšanas vislielākā efektivitāte ir tad, ja sociālais darbinieks spēj iesaistīt klientu līdzvērtīgā izvērtēšanā un savas situācijas analizē. Tādējādi izvērtēšana kļūst par pamatu sadarbībai un turpmāku lēmumu pieņemšanai par risinājumu kopā ar klientu, dalot atbildību. Izvērtēšanai ir jāvelta vairākas sesijas. Pirmo tikšanos nevar uzskatīt par pilnvērtīgu izvērtēšanu, lai arī pirmā tikšanās ir nozīmīga sākotnējai izvērtēšanai par situācijas (līdz ar to rīcības) kritiskuma pakāpi. Ja tā ir ārkārtas situācija, tad drīzāk ir vēlams piesaistīt "ārkārtas" mehānismus – bāriņtiesu, policiju u.c. Visos citos gadījumos sociālais darbinieks ir tiesīgs veikt izvērtēšanu, vienojoties ar klientu par tikšanos biežumu un mērķi. Praksē ir ļoti daudzi piemēri, kad risinājums nāk no paša klienta, pateicoties padziļinātai izvērtēšanai, iespējai nomierināties, izprast, pieņemt izsvērtu lēmumu, nevis ātrai rīcībai. Padomu došanu lielā mērā var pieskaitīt pie "ātrās rīcības" modeļiem. No sociālā darbinieka šāda pakāpeniska, mierīga un apzināta procesa vadīšana prasa emocionālo un intelektuālo elastību, ka arī vienlaikus noturīgumu, ko ar laiku, ja sadarbība turpinās, pārņem arī klients.

No gadījuma apraksta var nojaust, ka draudze kā neformālā atbalsta sistēma šajā gadījumā spēlē nozīmīgu lomu. Tomēr nevajadzētu tādēļ nekritiski piešķirt klienta izvēlēm tikai reliģiski motivētu nokrāsu. Tikpat labi šādas sistēmas, kuras iesaka klientei "būt paklausīgai vīram", var būt vecvecāki vai draugi. Diez vai sociālais darbinieks ir bijis klāt brīdī, kad mācītājs klientei dod padomu, tāpēc visdrīzāk šādu informāciju sociālais darbinieks uzzina pārstāstā no kādām citām sociālajā gadījumā iesaistītajām personām. Ir jāņem vērā, ka šādu atsauci uz "citiem" klients var izmantot arī tāpēc, lai mazinātu savu atbildību par situācijas risinājumu un savām izvēlēm, kas var novest pie sociālā darbinieka maldināšanas vai mēģinājuma manipulēt.

Nereti nozīmīgs vienojošais indikators šīm situācijām ir sociālā darbinieka jūtas – dusmas. Jūtas sociālā darba praksē vienmēr ir būtisks rādītājs, ka sociālā darbinieka

un klienta mijiedarbībā notiek svarīgi procesi. Dusmas primāri norāda uz šķelšanos, kādu pretrunu, dilemmu, robežu pārkāpumu, izmaiņām un, protams, arī uz citām jūtām, kas ir aiz dusmām – bezpalīdzību, skumjām, nožēlu u.c. Vardarbības gadījumu emocionālais fons vienmēr ir šķelšanās, un sociālais darbinieks agri vai vēl šādas sajūtas izjutīs vai nu pret varmāku, vai upuri. Dusmu avots var būt arī kontrāference jeb pretpārnesē (sociālā darbinieka neapzināta reakcija uz klienta neapzināti izpaustām vajadzībām un rīcību). Tātad sociālā darbinieka ētiskas rīcības pamatā ir viena no būtiskākajām kompetencēm – apzināties savas jūtas, reakcijas un saprast to avotus (personīgi, mijiedarbības ar klientu vai klienta kontrāferences gadījumā), neatreaģēt tās uz klientu. Lai šīs prasmes attīstītu, ir regulāri jāpiedalās supervīzijās, attīstot pašrefleksiju, kā arī jāveic dziļa sevis un sociālo problēmu, cilvēka dabas izzināšana.

## 2.situācija

Situācijas apraksts	Ētikas kodeksa regulējums
18 gadīgs jauniešs atrodas ieslodzījumā. Drīz atbrīvosies. Vēlas uzsākt attiecības ar sociālo darbinieci – iet uz randiņu, satikties; atzīstas savās simpātijās. Sociālā darbiniece jūtas patīkami pārsteigta.	<p>3.2.3. Atzīt profesionālos un personīgos ierobežojumus.</p> <p>3.3.2. Nodrošināt klienta tiesības uz sadarbības attiecībām, kas balstītas uz uzticēšanos [...].</p> <p>3.3.3. Atzīt un respektēt klientu individuālos mērķus, atbildību un atšķirības. Profesionāls pakalpojums palīdz klientiem uzņemties atbildību par personīgo rīcību un palīdz visiem klientiem ar vienādu attieksmi. Ja profesionālos pakalpojumus nevar sniegt, ievērojot šos nosacījumus, tad klienti par to ir jāinformē tā, lai tiktu saglabāta viņu rīcības brīvība.</p> <p>3.6.1. Saglabāt profesionālās vērtības, ētiskos principus, zināšanas un metodoloģiju [...].</p>

## Ētiskās dilemmas izpratne

Šajā situācijā saduras personisko un profesionālo attiecību vērtības, proti, Ētikas kodeksa prasība pēc vienādas attieksmes pret visiem klientiem un prasība atzīt savus personiskos ierobežojumus. No vienas puses, sociālais darbinieks ir profesionālis, kas ievēro profesionālās robežas un kuram ar klientu ir attiecības tikai klienta sociālā gadījuma kontekstā, tomēr, no otras puses, arī sociālais darbinieks ir cilvēks ar tiesībām uz jūtām, emocijām un to izpausmi.

## Interpretācija

Attiecību ar klientu veidošanās aspekti, ja vispār ir zināmi, tad lielākoties ir zināmi tikai ļoti šaurā tuvāko kolēģu lokā. Tēma par romantisku, draudzīgu un intīmu attiecību veidošanos ar klientu Latvijā nav plaši diskutēta profesionāļu vidē. Gadās, ka tā ienāk supervīzijās, un varētu teikt, ka tā ir sava veida “ēnas zonā”.

Ir jāatzīst, ka Latvijas sociālo darbinieku Ētikas kodekss nedod konkrētus priekšrakstus rīcībai interešu konflikta riska situācijās, kad saduras personiskās un profesionālās intereses. Tomēr kodeksa 3.3.3. punkts prasa vienādu attieksmi pret visiem klientiem. Un šāda prasība ietver arī sociālā darbinieka modrību par to, vai profesionālie pienākumi un ieņemamā amata uzdevumi tiek pildīti taisnīgi un godīgi, t.i., bez aizspriedumiem un apzinoties savas rīcības motīvus. Attiecības ar klientu primāri ir profesionālo robežu jautājums. Profesionālās robežas ir tie ierobežojumi, kuri ir nepieciešami un ir pamatā drošām attiecībām, kuras balstītas klientu vajadzībās.

Robežu (vai to pārkāpšanas) jautājums ir jāanalizē sociālā darbinieka vai klienta uzvedības cēloņu un seku kontekstā. Robežu jautājums parādās, kad sociālais darbinieks iesaistās attiecībās, kuras teorētiskajā literatūrā sauc par duālām vai multiplām, t.i., kad profesionālis ar klientiem vai kolēģiem iesaistās vairāk nekā vienās attiecībās, piemēram, sociālās, seksuālās, reliģiskās vai biznesa attiecībās. Frederiks Rīmers (*Frederic G. Reamer*) šādas duālas attiecības iedala piecās kategorijās: 1) intīmās attiecības; 2) tiekšanās pēc personiska labuma; 3) emocionālās un atkarības vajadzības; 4) altruistiska rīcība un 5) reakcija uz neparedzētiem apstākļiem. Nacionālās sociālo darbinieku asociācijas Ētikas kodeksa<sup>5</sup> (turpmāk – NASW Ētikas kodekss) 5.02. (o) standarts paredz vispārēju prasību, ka sociālajiem darbiniekiem ir jāizvairās no duālām attiecībām un jāatrisina šādas situācijas tā, lai primāri tiktu ņemtas vērā klientu intereses. Ne visas duālās attiecības ir tādas, no kurām obligāti ir jāizvairās,<sup>6</sup> tomēr ir, piemēram, seksuālās attiecības ar klientiem, no kurām obligāti ir jāizvairās. Seksuālo attiecību problemātika palīdzošajās profesijās kopumā tiek atzīta par nopietnu problēmu.<sup>7</sup>

Intīmas attiecības ietver seksuālās attiecības, fizisku kontaktu (kuram ir seksuāls raksturs), bijušo mīļāko konsultēšanu un intīmu rīcību (kā, piemēram, klientu dāvanas). NASW Ētikas kodeksā pat ir atsevišķs standarts 1.09 “Seksuālās attiecības”, saskaņā ar kuru sociālais darbinieks nedrīkst stāties seksuālās attiecībās (t.sk. abām pusēm labprātīgi) ne tikai ar

klientu vai bijušo klientu, bet arī ar klienta tuviniekiem. Šādu profesionālo ierobežojumu iemesli NASW Ētikas kodeksā tiek saistīti ar potenciālu kaitējumu klientam un grūtībām nodrošināt profesionālās robežas.

Sociālais darbs ar klientu ir vērst uz klienta sociālās funkcionēšanas spēju paaugstināšanu. Tas ietver sevī izmaiņu procesu, kurā klients mācās un iegūst prasmes noteikt savu dzīvi un patstāvīgi izpildīt tās dotos uzdevumus. Šajā procesā ir svarīgi izveidot savstarpēji uzticamas attiecības ar klientu, tomēr vienlaikus nepārkāpjot profesionālās robežas un neiesaistoties duālās attiecībās, par kurām minēts iepriekš. Attiecību veidošana sociālā darba procesā ir komplicēts jautājums, kas vienmēr ietver daudzus riskus gan sociālajam darbiniekam, gan klientam. Tādēļ tam vienmēr ir jāpievērš īpaša uzmanība visā sociālā gadījuma vadīšanas procesā. Kopīga sadarbība un grūtību pārvarēšana, sevišķi, ja sadarbība notiek ilgā laika posmā, neizbēgami rada attiecību dinamiku un bieži emocionāli satuvina sociālo darbinieku un klientu. Nereti sociālais darbinieks ir pirmais cilvēks, kurš ir uzklaustījis, akceptējis, palīdzējis, atbalstījis, un tas klientā rada īpašas tuvības un pateicības jūtas, kas dažkārt pāraug arī draudzībā, simpātijā vai pat iemīlēšanās jūtās. Sociālā darbinieka uzdevums šajā gadījumā ir palīdzēt klientam izprast savas jūtas un attieksmes, kā arī iemācīties jaunus attiecību modeļus. Arī citu palīdzošo profesiju ētikas kodeksos lielākoties ir skaidri atrunāts liegums veidot duālās attiecības ar klientu, jo tas var būtiski ietekmēt klienta dzīvi. Esot personiskās attiecībās ar klientu, sociālais darbinieks vairs nevar rīkoties profesionāli neitrāli, kā arī pastāv palīdzētāja varas izmantošanas risks. Piemēram, psihoterapijā dažkārt pat ir liegums vairākus gadus pēc psihoterapijas pārtraukšanas veidot attiecības ar bijušajiem klientiem, jo transferences un kontrtransferences darbība neaprobežojas ar formālu kontrakta pārtraukšanu. Literatūrā šis ir plaši aprakstīts fenomens, un būtu svarīgi tam veltīt atsevišķu rakstu un diskusiju.

Dažas no situācijām, kurām ir jāpievērš uzmanība, analizējot robežu pārkāpšanas riskus<sup>8</sup>:

- Darbinieks ir iedevis klientam savu personisko e-pasta adresi, dzīvesvietas adresi, iekļāvis savā sociālo tīklu draugu lokā (*Facebook* u.tml.).
- Darbiniekam ir patīkami būt fiziskā kontaktā ar klientu (apskauties, saņemt sveicienu skūpstus u.tml.).
- Darbinieks ilgi sarunājas ar klientu pa telefonu, arī ārpus darba laika.
- Darbinieks dienās, kad ir tikšanās ar konkrēto klientu, ģērbjas izaicinoši.
- Darbinieks kopā ar klientu pavada savu brīvo laiku.

<sup>5</sup> Code of Ethics of the National Association of Social Workers // <https://www.socialworkers.org/pubs/code/code.asp>

<sup>6</sup> Reamer, Frederic G., “Boundary Issues in Social Work: Managing Dual Relationships” (2003). *Social Work*, 48(1), P.122. [https://www.researchgate.net/publication/10919250\\_Boundary\\_Issues\\_in\\_Social\\_Work\\_Managing\\_Dual\\_Relationships](https://www.researchgate.net/publication/10919250_Boundary_Issues_in_Social_Work_Managing_Dual_Relationships) (skatīts 29.08.2017.)

<sup>7</sup> Reamer, Frederic G., “Boundary Issues in Social Work: Managing Dual Relationships” (2003). *Social Work*, 48(1), 124

<sup>8</sup> Handon, Rose M. Client Relationships and Ethical Boundaries for Social Workers in Child Welfare / The New Social Worker // [http://www.socialworker.com/feature-articles/ethics-articles/Client\\_Relationships\\_and\\_Ethical\\_Boundaries\\_for\\_Social\\_Workers\\_in\\_Child\\_Welfare/](http://www.socialworker.com/feature-articles/ethics-articles/Client_Relationships_and_Ethical_Boundaries_for_Social_Workers_in_Child_Welfare/) (skatīts 29.08.2017.)



- Darbinieks izmanto savus personiskos līdzekļus, lai palīdzētu klientam.
- Darbinieks kopā ar klientu lieto alkoholu vai narkotikas.
- Darbinieks brīvi dalās ar klientu savos personiskajos pārdzīvojumos un pieredzē.
- Kolēģi apspriež darbinieka un konkrēta klienta attiecības u.tml.

Šādās situācijās sociālajam darbiniekam gadījums ir jāpārrunā supervīzijā un jāizrunā attiecības ar klientu, kā arī jāmeklē risinājumi. Ir būtiski, lai sociālie darbinieki ir proaktīvi potenciāla interešu konflikta veidošanās gadījumā un ir gatavi diskutēt par iespējamiem interešu konfliktiem un to sekām. Tā ir arī mūsu atbildība pret sociālā darba profesiju un tās prestižu sabiedrībā. Atsevišķās situācijās ir jāiesaistās iestādes vadītājam un jālemj, kādus administratīvus soļus spert – nodrošināt darbinieka apmācību, papildu supervīzijas, mainīt klientam sociālo darbinieku u.c.

No iepriekš rakstītā ir viennozīmīgi jāsecina, ka sociālā darbinieka un klienta intīmas attiecības dažādās to izpausmēs ir sociālā darbinieka ētikas pārkāpums, bet emocionāli tuvas un draudzīgās attiecības starp sociālo darbinieku un klientu saistās ar risku nonākt duālās attiecībās, pārkāpt profesionālās robežas un nonākt interešu konfliktā.

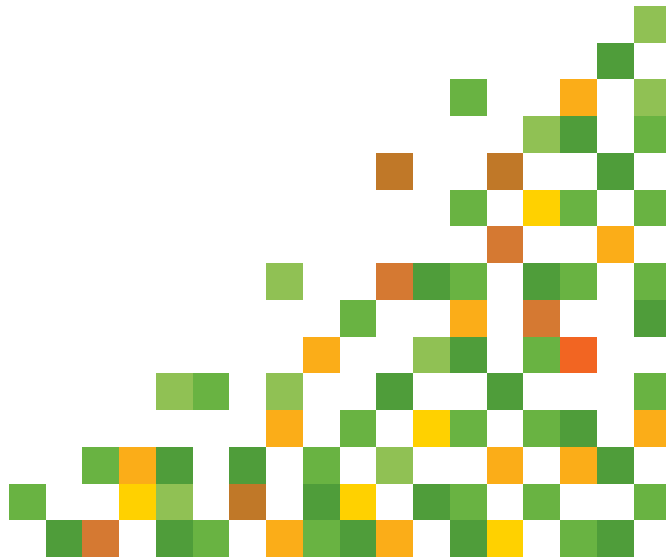
Nobeigumā vēlamies teikt, ka iezīmīgs ir fakts, ka no vairākiem gadījumu aprakstiem, kuri nonāca raksta autoru rīcībā, ir redzams, ka sociālais darbinieks, kurš ir bijis gadījuma vadītājs vai dalībnieks, pazīst ētiskās un neētiskās rīcības alternatīvas. Tas nozīmē, ka sociālajiem darbiniekiem piemīt ētiskā apziņa jeb izpratne par ētisku vai neētisku rīcību. Tas ļauj secināt, ka, no vienas puses, diskusijas par profesionālās ētikas problemātiku ir sniegušas savu ieguldījumu un sociālie darbinieki jau labāk pazīst ētikas problemātiku, kā arī paši norāda uz ētiskajām dilemmām savā darbā. Bet no otras puses, parādās nepieciešamība pēc jauna profesionālo prasmju attīstības virziena, proti, prasmēm noturēt profesionālās ētikas “mugurkaulu” gadījumos, kad ārējie apstākļi, piemēram, klienta nekorekta rīcība, dažāda līmeņa vadības (gan administratīvās, gan politiskās) pārstāvju pastiprināta interese un uzstājība par klienta situāciju, diametrāli pretēja nostāja starp iesaistīto institūciju (policija,

bāriņtiesa, skola) pārstāvjiem, sociālajam darbiniekam rada spriedzi un spiedienu rīkoties pretēji Ētikas kodeksa regulējumam.

No tā var secināt, ka sociālajiem darbiniekiem ir nepieciešamas supervīzijas, diskusijas, dalīšanās pieredzē un raksti par to, kā sociālajam darbiniekam rīkoties, lai minimizētu konflikta un ētisko dilemmu situāciju negatīvās sekas. Ir jāpiekrīt, ka tās ir īpašas prasmes, kurām ir jāpiemīt, lai profesionāli rastu visām iesaistītajām pusēm pieņemamu risinājumu. Šo prasmju apzināšana, trenēšana un piemērošana praksē acīmredzot ir atsevišķs virziens profesionālajā ētikā, kurā turpmāk mums kopīgi būtu jāvirza diskusija un profesijas attīstība.

#### Izmantotās literatūras un avotu saraksts:

1. Handon, Rose M. Client Relationships and Ethical Boundaries for Social Workers in Child Welfare / The New Social Worker // [http://www.socialworker.com/feature-articles/ethics-articles/Client\\_Relationships\\_and\\_Ethical\\_Boundaries\\_for\\_Social\\_Workers\\_in\\_Child\\_Welfare/](http://www.socialworker.com/feature-articles/ethics-articles/Client_Relationships_and_Ethical_Boundaries_for_Social_Workers_in_Child_Welfare/)
2. Leon-Guerrero, Anna. Social problems: community, policy, and social action/ Anna Leon-Guerrero. – Thousand Oaks, London, New Delhi:Pine Forge Press, A Sage Publications Company. – 2005. – 471
3. Reamer, Frederic G., “Boundary Issues in Social Work: Managing Dual Relationships” (2003). Social Work, 48(1), 121-133
4. Kriminālprocesa likums
5. Likums “Par policiju”
6. MK 25.03.2014. noteikumi nr.161 “Kārtība, kādā novērš vardarbības draudus un nodrošina pagaidu aizsardzību pret vardarbību”



# Sociālā darba izglītība Igaunijā: pieredzes stāsts

Gvido Kubulnieks

Sociālā darba un sociālās politikas maģistrs

Šī raksta tēma lielā mērā ir saistīta ar manu personisko pieredzi augstākās izglītības iegūšanā sociālajā darbā, kas, manuprāt, ir dažādu notikumu bagāta, tādēļ arī vērtīga, lai ar to dalītos. Ņemot vērā, ka šī izdevuma tēma ir kompetenču attīstība sociālajā darbā, rakstā sniegšu savu pieredzi Igaunijas sociālā darba izglītībā. Raksts ir balstīts uz iegūtajām atziņām, studējot Tartu Universitātē. Ievadā iepazīstināšu ar savu ceļa gājumu, iegūstot augstāko izglītību sociālajā darbā, kā arī piedāvāšu ieskatu Igaunijas sociālā darba augstākajā izglītībā, aprakstīšu to, kā notiek studentu uzņemšana un kā izskatās sociālā darba studiju programma, par piemēru ņemot Tartu Universitāti.

Ar sociālo darbu esmu saistīts aptuveni deviņus gadus, uzsākot mācības Latvijas Universitātes sociālā darba bakalaurs programā. Tomēr drīz, dažādu apstākļu dēļ, galvenokārt tāpēc, ka tika samazinātas valsts apmaksātās budžeta vietas, mainīju izglītības iestādi un turpināju studijas Vadības un sociālā darba augstskolā "Attīstība". Taču laika gaitā parādījās baumas par VSDA "Attīstība" likvidēšanu, kas mani pamudināja atkal meklēt jaunu mācību iestādi. Tā kā studiju laikā Latvijas Universitātē ERASMUS apmaiņas programmas ietvaros biju pavadījis vienu semestri Igaunijā, Tartu Universitātē, izvēlējos tieši šo augstskolu un 2014. gadā ieguvu bakalaurs grādu. Savukārt 2017. gadā atkārtoti absolvēju Tartu Universitāti un ieguvu maģistra grādu.

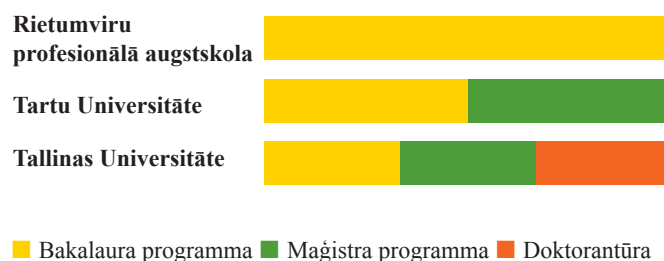
Biju vīlies sociālā darba izglītībā Latvijā. Pirmkārt, kā jau Ieva Lāss savā rakstā "Katra sistēma ir viens vesels, un šis veselums ir kas vairāk kā atsevišķu daļu summa" (2016) norāda, attiecībā uz neproporcionālo budžeta vietu sadalījumu (piemēram, Latvijas Universitāte un Liepājas Universitāte). Otrkārt, mana vilšanās ir saistīta ar pēkšņu budžeta vietu samazināšanu vai augstskolas likvidēšanu. Lēmums turpināt sociālā darba studijas Tartu Universitātē ļāva iepazīt Igaunijas augstākās izglītības sistēmu, kā arī paskatīties no malas uz sociālā darba izglītību Latvijā.

## Augstākā izglītība sociālajā darbā Igaunijā

Augstākā izglītība valsts augstskolās kopš 2013. / 2014. mācību gada Igaunijā ir bez maksas<sup>1</sup>, kas ir 2011. gadā aizsāktās augstākās izglītības reformas rezultāts. Bezmaksas augstākā izglītība attiecas arī uz sociālā darba programmām, kuras iespējams apgūt trīs augstskolās. Motivācija piedāvāt bezmaksas

augstāko izglītību ir saistīta ar Igaunijas mūžizglītības stratēģiju 2020. gadam. Iepriekšminētās stratēģijas ietvaros ir izveidota augstākās izglītības programma 2016.–2019. gadam, kuras mērķis ir nodrošināt studentiem starptautiski konkurētspējīgu augstāko izglītību, kas veicinātu Igaunijas ekonomikas un sabiedrības izaugsmi (Igaunijas Izglītības un zinātnes ministrija, 2016). Tas nozīmē, ka tiek sagatavoti speciālisti valstij nozīmīgās jomās un katram motivētam un spējīgam studētgrībētājam ir pieejama augstākā izglītība un iespēja iesaistīties darba tirgū. Kā jau minēju, Igaunijā augstāko izglītību sociālajā darbā ir iespējams iegūt trīs augstskolās (*sk. attēlu Nr. 1*). Lai gan augstākā izglītība studētgrībētājiem ir bez maksas, tas nozīmē arī to, ka ir augusi konkurence, jo vietu skaits ir ierobežots<sup>2</sup>.

1.attēls. Sociālā darba studiju programmas Igaunijas augstākajās mācību iestādēs

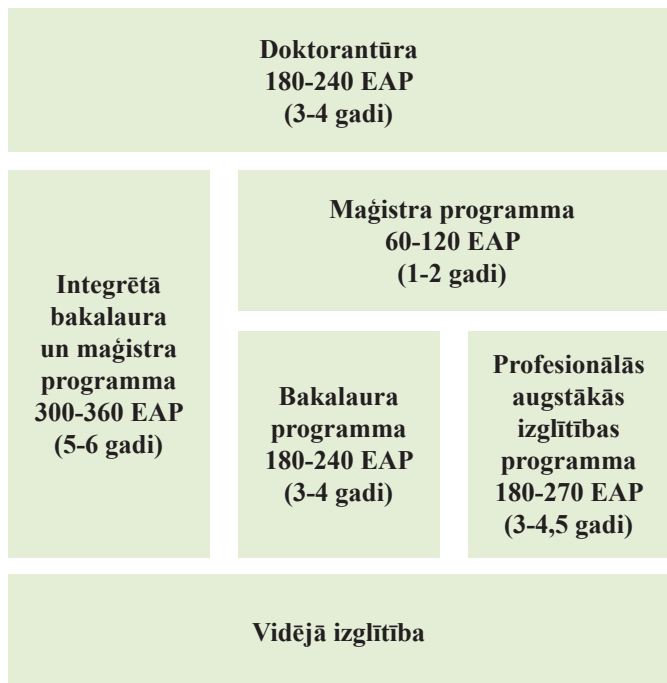


<sup>2</sup> Piemēram, Tartu Universitātē "Socioloģijas, sociālā darba un sociālās politikas" bakalaurs studiju programmā 2017. gadā tiek uzņemti 30 studenti ("Sociālā darba un sociālās politikas" maģistra studiju programmā 20 studenti); Tallinas Universitātē "Sociālā darba" bakalaurs studiju programmā 2017. gadā tiek uzņemti 65 studenti (maģistrantūrā 35 studenti).

<sup>1</sup> Ar nosacījumu, ja studiju programma tiek apgūta pilna laika klātienē un valsts valodā.

Attēlā Nr. 1 ir redzams, ka Igaunijā augstākā izglītība sociālajā darbā ir pieejama visos līmeņos (bakalaura programma, maģistrantūra un doktorantūra). Lai lasītājiem būtu vienkāršāk izprast Igaunijas augstākās izglītības sistēmu, pievienoju ilustrējošu materiālu (sk. attēlu Nr. 2).

2.attēls. Igaunijas augstākās izglītības sistēma



### Studentu uzņemšana

Vēl viena no atziņām ir saistīta ar studentu uzņemšanu studiju programmās. Atceroties uzņemšanas prasības laikā, kad kandidēju uz studiju vietu Latvijas Universitātes sociālā darba bakalaura studiju programmā, vienīgais kritērijs bija centralizēto eksāmenu vērtējums. Papētot dažas Latvijas augstskolu mājaslapas (Latvijas Universitāte, Liepājas Universitāte, Rīgas Stradiņa Universitāte), arī šobrīd vienīgais uzņemšanas kritērijs bakalaura studiju programmās ir iegūta vidējā izglītība un nokārtoti atsevišķi centralizētie eksāmeni (latviešu valoda, svešvaloda). Uzsākot studijas Tartu Universitātē, papildus vidējās izglītības apliecināšanai obligāta prasība bija motivācijas vēstules iesniegšana, kā arī iestājpārbaudījuma nokārtošana (intervija ar uzņemšanas komisiju jeb pasniedzējiem)<sup>3</sup>. Protams, sākotnēji var šķist, ka tikšanās ar visiem studētājiem un intervēšana ir laikietilpīga (kas noteikti tā arī ir), taču, manuprāt, tas veicina izglītības kvalitāti, jo tiek uzņemti tie, kuri ir pierādījuši savu vēlmi studēt sociālo darbu. Šāda pati pieeja Igaunijā attiecas uz maģistrantūras studijām.

<sup>3</sup> Šobrīd, lai uzsāktu studijas Tartu Universitātē "Socioloģijas, sociālā darba un sociālās politikas" bakalaura studiju programmā, papildus motivācijas vēstulei un intervijai topošajiem studentiem ir jānokārto akadēmiskais tests (to iespējams aizstāt ar SAT testu (<https://collegereadiness.collegeboard.org/sat?navid=gh-sat>)). Testa mērķis ir pārbaudīt topošo studentu gatavību akadēmiskajai videi, tas sastāv no 150 jautājumiem par dažādām tēmām, piemēram, vārdu krājums, spēja izprast un lietot tabulās un diagrammās esošo informāciju, telpiskā domāšana u.c..

### Studiju programma jeb saturs

Iepriekš jau rakstīju par Tartu Universitātes pieeju, piedāvājot apgūt sociālo darbu kombinācijā ar socioloģiju un sociālo politiku (bakalaura studiju programmā). Salīdzinot studiju pieredzi Latvijā un Igaunijā, man ir izveidojies priekšstats, ka Igaunijā studiju kursos lielāka uzmanība tiek pievērsta teorijai un pētniecībai, mazāks uzsvars tiek likts uz praksi un praktiskām nodarbībām. Līdzīgi ir ar specializēšanos. Studiju laikā Latvijas Universitātē un VSDA "Attīstība" studentiem tika piedāvāti studiju kursi, kuros uzmanība tika vērsta uz sociālo darbu ar dažādām mērķa grupām, savukārt Tartu Universitātē tiek uzsvērti uz pētniecību. Tas, kādēļ Tartu Universitātē sociālā darba studiju programmā uzsvars tiek likts uz pētniecību, manuprāt, ir skaidrojams ar to, ka lielākā daļa pasniedzēju ikdienā nodarbojas ar pētījumu izstrādi un veikšanu (iesaistot arī studentus), mācību procesā tiek iesaistīti arī praktiķi, taču salīdzinoši reti. Šāda pieeja padarīja mācību procesu interesantu, jo ar sociālā darba praktisko pusi biju saskāries iepriekš. Manuprāt, pētniecība ir sociālā darba neatņemama sastāvdaļa, jo, piemēram, pētot mērķa grupas, varam noteikt to vajadzības un resursus, pētot sociālos pakalpojumus, varam izvērtēt to efektivitāti attiecībā uz klientu vajadzībām, pētot sociālā darba praksi un tendences, varam uzlabot izglītības iespējas. Mani šāda pieeja sociālā darba izglītībā apmierināja un lika domāt plašāk. Proti, ka sociālais darbs ir daudz kas vairāk, nekā tikai darbs klātienē ar klientu vai kabinetā ar dokumentiem.

Interesanti ir tas, ka Tartu Universitātē bakalaura programma, atšķirībā no Rietumviru profesionālās augstskolas un Tallinas Universitātes, sastāv no trīs elementiem – sociālā darba, socioloģijas un sociālās politikas (savukārt maģistrantūras studijas sastāv no sociālā darba un sociālās politikas)<sup>4</sup>. Studentiem studiju laikā ir obligāti jāizvēlas virziens, bakalaura studiju programmā – socioloģija vai sociālais darbs un sociālā politika. Katram virzienam ir noteikti obligāti apgūstamie mācību kursi. Studentiem ir iespēja specializēties sevis izvēlētajā virzienā (taču nav obligāti) un apgūt specifiskus mācību kursus (piemēram, darba un darba tirgus socioloģija, intervēšanas un konsultēšanas stratēģijas u.c.). Arī maģistra studiju programmā ir iespējams izvēlēties virzienu (starp sociālo darbu un sociālo politiku), taču nav obligāti. Lai gan mācībās tiek izmantota moduļu sistēma, un studentiem ir jāizvēlas virziens, kurā arī vēlamies specializēties, tas neliedz apgūt cita virziena mācību kursus. Mana un manu kursabiedru pieredze rāda, ka studenti bieži izvēlas arī cita virziena mācību kursus. Bieži vien šādu pieeju iesaka arī pasniedzēji. Tas galvenokārt ir izskaidrojams ar to, ka padziļinātas teorētiskas zināšanas socioloģijā un sociālajā politikā ir nepieciešamas, lai izprastu sabiedrībā notiekošos procesus (socioloģija) un piedāvātu studentiem instrumentus, kā tos ietekmēt (sociālā politika). Jā, protams, arī citās augstskolās (tāpat kā Latvijā) tiek piedāvāti atsevišķi studiju kursi, piemēram, ievads socioloģijā. Tomēr man ir izveidojies priekšstats, ka Tartu Universitātē studentiem piedāvā iespēju studiju laikā apgūt specifiskākus studiju kursus, kas savā ziņā rosina studentus

<sup>4</sup> Bakalaura studiju programmas nosaukums: "Socioloģija, sociālais darbs un sociālā politika"; maģistra studiju programmas nosaukums: "Sociālais darbs un sociālā politika".

domāt plašāk un palīdz izprast dažādas situācijas un notikumus savā ikdienā vai darbā ar klientu. Piemēram, man, lai gan biju izvēlēties sociālā darba un sociālās politikas virzienu, viens no atmiņā paliekošākajiem un interesantākajiem mācību kursiem bija saistīts tieši ar socioloģiju (socioloģiskās domas vēsture), par to, kā ir attīstījušās socioloģiskās teorijas sociālā un akadēmiskā kontekstā. Šis mācību kurss bija interesants ne tikai tādēļ, ka bija iespēja sīkāk iepazīt dažādu filozofu, sociologu un citu pazīstamu autoru attīstītās teorijas, bet gan arī tās sasaistīt ar mūsdienām sociālā darba kontekstā.

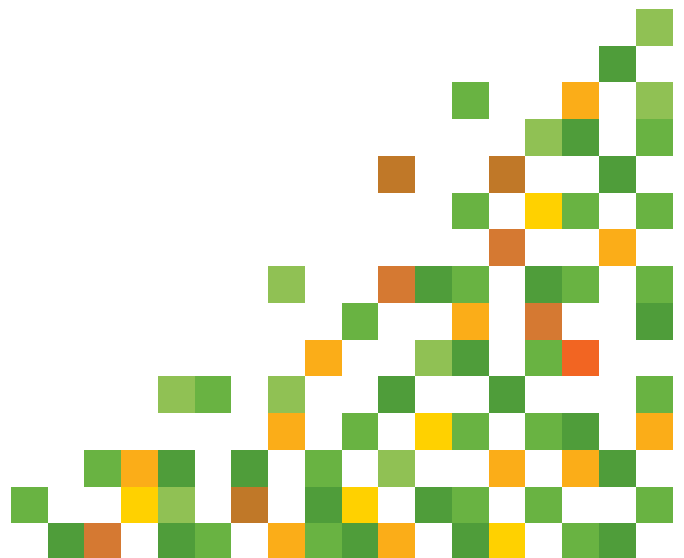
Mācības Tartu Universitātē man paliks atmiņā ar to, ka studentiem tiek nodrošināts viss nepieciešamais, atliek tikai mācīties. Pirmkārt, drošība. Drošība manā gadījumā nozīmēja to, ka biju pārliecināts, ka man nav jāuztraucas, vai rīt, pēc mēneša vai gada būs jāmeklē nākamā mācību iestāde, vai jādomā, ko darīt, ja tiek samazinātas budžeta vietas. Iespējams, šajā gadījumā var vilkt paralēles ar Maslova vajadzību piramīdu, kur drošība ir viena no pamatvajadzībām, lai spētu pilnveidoties. Protams, svarīgi bija arī tas, ka studentiem ir pieejami resursi, lai pēc iespējas pilnvērtīgāk apgūtu izvēlēto mācību programmu, līdzīgi kā Latvijā (datubāzes ar aktuālākajiem nozares pētījumiem un literatūru, plaša bibliotēka, atsaucīgi un pretimnākoši pasniedzēji, kuri ir ieinteresēti, lai studenti nāk un konsultējas u.c.). Saistībā ar pasniedzējiem jāpiebilst vēl tas, ka lielākajai daļai tā ir pamatdarbavieta, retos gadījumos tiek pieaicināti arī vieslektori. Tāpat vēlos pieminēt, ka arvien aktuālāka tēma ir globalizācija, arī sociālā darba (un sociālā darba izglītības) kontekstā<sup>5</sup>, līdz ar to patīkams pārsteigums bija tas, ka Tartu Universitāte piedāvā mācību kursu angļu valodā par starptautisko sociālo darbu un sociālo politiku (pagaidām tikai maģistra studiju programmā), kuru vada vieslektors.

Uzskatu, ka gan Latvijā, gan Igaunijā sociālā darba izglītībai ir savas stiprās un vājās puses. Piemēram, man grūtības Tartu Universitātē sagādāja tas, kā studijas ir organizētas. Proti, studiju kursu izvēle, t.i., kredītpunktu skaitīšana, lai visi nepieciešamie mācību moduļi tiktu apgūti. To kompensēja studiju programmā piedāvātie mācību kursi, taču, iespējams, bija nepieciešamas vairāk praktiskās nodarbības un praktiskas zināšanas, ko, manuprāt, vairāk piedāvā Latvijas augstākās izglītības iestādes. Kā ir pareizāk, kas sociālā darba izglītībā ir pareizs vai nepareizs, vajadzīgs vai nevajadzīgs – tas ir atsevišķas diskusijas vērts jautājums. Mana raksta mērķis, no vienas puses, bija dalīties ar pieredzi, no otras, veicināt diskusiju starp sociālā darba izglītības īstenotājiem, jo “vienmēr var labāk”.

### Izmantotā literatūra un avoti:

1. Igaunijas Izglītības un zinātnes ministrija. Eesti kõrgharidussüsteemi kirjeldus. 2013. Pieejams: <https://www.hm.ee/sites/default/files/korgharidussusteem2013.pdf>.
2. Igaunijas Izglītības un zinātnes ministrija. Kõrgharidusprogramm 2016-2019. 2016. Pieejams: [https://www.hm.ee/sites/default/files/lisa\\_8\\_korghariduse\\_programm\\_2016-2019.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/lisa_8_korghariduse_programm_2016-2019.pdf).
3. Laging, M; Spilgies, J; Waldenhof, B. Promoting International Issues in Social Work Education: a German Case Analyzed. *European Journal of Social Work*. 2017. 20: 337-348
4. Lāss, I. Katra sistēma ir viens vesels, un šis veselums ir kas vairāk kā atsevišķu daļu summa. *Sociālais darbs Latvijā*. 2016. 1: 28.-37.lpp.
5. SA Kutsekoda. Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: sotsiaaltöö valdkond. 2016. Pieejams: [http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/04/Sotsiaaltooska\\_tervik\\_veeb.pdf](http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/04/Sotsiaaltooska_tervik_veeb.pdf).
6. Sherman, P. Preparing Social Workers for Global Gaze: Locating Global Citizenship Within Social Work Curricula. *Social Work Education*. 2016. 35: 632-642

<sup>5</sup> Skatīt, piemēram, Paul Sherman (2016) vai Marion Laging u.c. autoru (2017) rakstus.





# 2017.gada pasākumi



Foto no LM arhīva:

1. un 2. Diskusija "Kāds ir sabiedrības pasūtījums: sociālais darbinieks – dežurants vai "iespējotājs"?" Sarunu festivālā LAMPA (30.06.2017.)

3., 4. un 5. Konference sociālā darba speciālistiem "Profesionālā integritāte sociālajā darbā II: Ētika sociālajā darbā" (24.03.2017.)

6., 7. un 8. Sociālo darbinieku vasaras skola 2017 (12.-14.07.2017.)

9. Diskusija "Sociālā darba izglītības procesa pilnveide: risinājumi?" (22.02.2017.)



# Summary

The main guiding principle of this edition is “competence in social work” which without doubt goes hand in hand with the necessity to discuss methods, skills, knowledge, attitude and motivation to learn and exchange experiences. V. Roga-Wiles in the article **Professional competencies in the social work practice** summarizes the discussion regarding the development of competence as a term in general, considering pedagogical and psychological aspects attributable to any profession, as well as raises several theoretical aspects of competence and concludes with a view/definition of competence in professional social work practice. She concludes that the professional limits and borders will always be an essential agenda in social work practice, therefore it is important to know and remember basic lessons about the formation of competence, including professional perception, personal values, knowledge and skills that can be helpful in developing the professional competencies of social workers individually and the social work profession in general. K. Viša continues with **The significance of continuing education in the professional development of social workers and the social work profession** where he reflects on a set of challenges we face in social work in the course of continuing education, development, specialisation and qualification. The article is dedicated to the professional challenges, development opportunities and personal professional responsibility for our work. Continuing education, specialisation or professional development is a matter of professional and personal development. It is a lifelong education which facilitates the adaptation to the changing environment, conditions and community development. As he reminds, social work is an ever-changing profession which enables improvement and quest for new solutions. I. Stankus-Viša in the article **Supervision: support, education, supervision or reflection on professional relationships** discusses the role of supervision that is currently one of the legally foreseen regular activities for professional development of social workers. She provides an insight into the history of supervision, analyses the interpretation of the concept of supervision in various sources of literature and summarises the main benefits of this process.

An insight into competencies with specific target group is given by A. Romāne-Meiere in article **The competence of social worker in social work with guardian families** where she demonstrates that the main competence of a social worker working with custodians is the understanding of specifics of this target group. The most important is the ability to identify the possible risks without being engaged in dysfunctional relationships. As stated, at the early stage of assessment, social workers must recognise the family system or family background, including the biological parents, no matter how close their relationship with the guardian is. However, the role of competence in creating professional boundaries is picked up by E. Anča, who in the article **Manager as the creator of the boundaries of social work practice** shares her practical experience in creating the boundaries of social work practice. The author describes social worker as an executor and lists all the tasks he fulfils, thus reflecting both on the role of social worker as an executor as well as on the manager’s competence and understanding as factors that influence professional boundaries of social work.

An insight into the educational problems is given by I. Kurme in the article **Problems and challenges in social work education: an overview of public discussions organised by project “Development of Professional Social Work in Municipalities”** that provides review of main problems and challenges regarding social work education in Latvia as noted in public discussions organised by Ministry of Welfare. As concluded, there are no definite criteria regarding the distribution of state funding for study placements among universities that offer social work studies and no mechanism to ensure that students would remain in the industry. New employees often lack basic skills, and there is a lack of coherence in study curriculum, thus resulting in very different understandings of basic social work concepts. Besides that, there is no clear and coherent vision regarding the necessity to develop purposeful continuing education and social work specialisations. A focus on higher education is continued by A.Mite and L. Rasnača in article **Social work education: achievements and challenges** where they share their experience on the challenges encountered in the process of implementation, as well as licensing and accrediting study programmes and study direction “Social Welfare” in different higher educational institutions. The article analyses several study programme criteria and emphasises the importance of participation by employers and partners in the study process to improve and influence the development of the study direction. In conclusion, social work education is explored by G. Kubulnieks in the article **Social work education in Estonia: a story of personal experience** where he shares his experience on the path to obtain higher education in social work in the University of Tartu.

As usual this edition provides an insight into the ongoing in the field of social work in Latvia and the latest activities of the project “Development of Professional Social Work in Municipalities” (I. Skrodele-Dubrovskā), an interview with an inspiring social worker – this time Jana Pūķe, the laureate of an award “The Best Social Worker in Latvia 2016”, as well as a column on ethical dilemma solving examples based on Latvian Code of Ethics for Social workers provided by I. Lāss and M. Moors.

Our greatest appreciation and gratitude goes to all the authors who despite their daily workload found the time to cooperate with us and thus made an invaluable contribution to the development of social work in Latvia!

Your editorial board

# Redkolēģija

**Andra Mite** – redkolēģijas vadītāja, sociālo zinātņu maģistre politikas zinātnē (Mg. sc. pol.), Baltijas Starptautiskās akadēmijas docente, studiju virziena “Sociālā labklājība” vadītāja

**Vita Roga-Wiles** – sociālās pedagoģijas doktore (Dr. paed.), pedagoģijas zinātnes maģistre (Mg. paed.), Sociālo darbinieku biedrības biedre, kopienas sociālās aprūpes aģentūras “Vitascare” dibinātāja, Lielbritānija

**Ieva Lāss** – sociālā darba maģistre (Mg. soc. d.), Sociālo darbinieku biedrības biedre, lektore, supervizore, smilšu spēles terapijas un Marte Meo metodes praktizētāja Junga analītiskās psihoterapijas un bērnu psihoanalīzes apmācībā. Ikdienu prakse darbā ar bērniem un pieaugušajiem Sociālo pakalpojumu aģentūras Konsultatīvajā un atbalsta programmā audžuģimenēm, aizbildņiem un adoptētājiem Rīgā

**Mārtiņš Moors** – sociālo zinātņu maģistrs sabiedrības vadībā (Mg. sc.), tiesību zinātņu maģistrs (Mg. iur.), augstākā izglītība sociālajā darbā (Bc. soc. d.), Sociālo darbinieku biedrības biedrs, Rīgas Stradiņa universitātes lektors, Rīgas domes Labklājības departamenta direktora vietnieks, Sociālās pārvaldes priekšnieks

**Ilze Skrodele-Dubrovskā** – sociālā darba maģistre (Mg. soc. d.), Labklājības ministrijas Metodiskā atbalsta un kontroles departamenta direktora vietiece

Literārā redaktore  
Linda Jansone

Izdevuma maketētāja  
Vladislava Krupmane

Iespiests tipogrāfijā  
Sabiedrība ar ierobežotu atbildību “Zelta Rudens Printing”

Atbildīgais izpildītājs  
Sabiedrība ar ierobežotu atbildību “Baltijas Starptautiskā akadēmija”  
e-pasts: bsaredkoleģija@gmail.com, tālr.67100605, mob.tālr.26100864

Pārpublicēšanas gadījumā nepieciešama Labklājības ministrijas atļauja. Citējot atsauce uz izdevumu ir obligāta.

# Kopienas un vides ilgtspējas veicināšana

/Vispasaules sociālā darba dienas  
2017.-2018.gada vadmotīvs.

Tēma tiek formulēta uz diviem gadiem  
saskaņā ar Globālo sociālā darba  
un sociālās attīstības  
programmu/

Izdevums tipogrāfiski iespiests Ministru kabineta 2015. gada 14. aprīļa noteikumu Nr. 193 "Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 9.2.1. specifiskā atbalsta mērķa "Paaugstināt sociālo dienestu darba efektivitāti un darbinieku profesionalitāti darbam ar riska situācijās esošām personām" 9.2.1.1. pasākuma "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās" īstenošanas noteikumi" ietvaros.

Projekts Nr.9.2.1.1/15/I/001 "Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās"



Labklājības ministrija

NACIONĀLAIS  
ATTĪSTĪBAS  
PLĀNS 2020



**EIROPAS SAVIENĪBA**

Eiropas Sociālais  
fonds

I E G U L D Ī J U M S T A V Ā N Ā K O T N Ē

Izdevums tiek izdots divas reizes gadā

ISSN 2500-9680



05

9 772500 968005