

Anna Stepčenko

# Sociālā spēcīnāšana rīcībspējai un pārmaiņām

## Social Empowerment to Capability and Changes

### Summary

The article is dedicated to the study of empowerment concept, its origin and content. At the outset, power and an asymmetric division of power in the society between dominating and subordinated social classes are defined for better comprehension of that concept. The theoretical source for reflection upon empowerment and a way to reach it is advocacy of the subordinated and oppressed social groups by Paolo Freire's humanistic approach.

Further theoretical developments include United Nations' care of individual empowerment and building life conditions to satisfy the basic needs of weak and vulnerable social groups. Empowerment of individuals, groups and communities are combined differently to provide useful means for evaluation.

Social empowerment of the social service provision organizations' staff is in focus of the project SEMPRE and its description in the application form. Staff empowered in trainings with the ideas on innovative approach to problem solving can be better prepared for changes and capable of involving social service end users in shared actions to change their awareness and living conditions. Capability of both service providers and end users has been promoted by action learning and blended learning.

**Key words:** social empowerment of the social service provision organizations' staff and social service end users, change of mindset and actions, raising of innovative capability.

### Kopsavilkums

Šai rakstā tiek iztirzāta jēdziena "sociālā spēcīnāšana" izcelsme, jēga un attīstība. Sociālās spēcīnāšanas loģika inovatīvā pieejā ir sākotnēja sociālo pakalpojumu sniedzēju spēcīnāšana, to pārnesot un iedarbinot sociālās spēcīnāšanas mehānismus sociālo pakalpojumu galalietotāju domāšanā un rīcībā. Projekta

teorētiskais un praktiskais pamats spēcināšanai ir kritiskās domāšanas prasme attīstīšana par sociālo realitāti. Kritiskās domāšanas prasmes, kā rāda to pašreizējā aktualizēšana saistībā ar informācijas analīzes praksi digitālā vidē, vajadzīgas vienmēr. Sava stāvokļa apzināšana, sapratne par pastāvošās sociālās iekārtas loģiku, varas un resursu sadalījumu, savu pozīciju sociālajā hierarhijā un zināšanas, kā ietekmēt varas aģentus, lai veiktu resursu pārdali, ir Paulu Freires (*Paulo Freire*) humānistiskās sociālās spēcināšanas pieejas kodols. Apvienoto Nāciju Organizācijas (ANO) iesaistīšanās teorētiskā un praktiskā spēcināšanas idejas izstrādē un īstenošanā nozīmē, ka tiek uzsvērtas individuālās, grupu un kopienas spēcināšanas kombinēšanas nepieciešamība. Rakstā pievērsta uzmanība spēcināšanas veidiem un metodei “mācīšana/mācīšanās rīcībā”.

**Atslēgvārdi:** sociālā spēcināšana humānistiskā pieejā, sociālo pakalpojumu sniedzēju un galalietotāju sociālās spēcināšanas metodes, pārmaiņas domāšanā un rīcībā.

**Tematika.** Sociālās spēcināšanas jēdziena definīcija un attīstība. Sociālo pakalpojumu galalietotāju spēcināšana rīcībaspējai. Sociālo pakalpojumu sniedzēju sociālā spēcināšana. Mācību metodes un modeļi. Mācīšana/mācīšanās rīcībā (*action learning*).

## 1. Sociālās spēcināšanas jēdziens un tā attīstības loģika

Sociālās spēcināšanas jēga, to skaidrojot īsumā, ir pārdalīt varu un resursus, proti, kaut nedaudz vairāk varas resursu iegūt pašām sociāli vājām, viegli ievainojamām grupām un/vai iedalīt kaut kādus varas resursus arī mazaizsargātām, diskriminētām, marginalizētām sociālām grupām. Angļu valodā vārds *power* nozīmē ‘vara’, *empowerment* – ‘varas pieaugums, palielināšana jeb spēcināšana’. Klasiskus un ļoti spēcīgus apcerējumus par varu un tās lietojumu sabiedrībā ir sarakstījuši Nikolo Makjavelli (*Niccolo Machiavelli*), Mišels Fuko (*Michel Foucault*), Eliass Kaneti (*Elias Canetti*). Vara nozīmē spēku, zināšanas, lēmumu pieņemšanu un pieeju resursiem. Kodolīgo varas formulu, kas ir arī sociālo pakalpojumu sniedzēju un galalietotāju spēcināšanas procesa sastāvdaļa, formulējis Frānsiss Bēkons (*Francis Bacon*). Šī formula tradicionāli ir latviskota kā “zināšanas ir spēks”, bet to noteikti atbilstoši vārdu jēgai var tulkot kā “zināšanas ir vara” (*Knowledge is power*), sociālā kontekstā tā ir reāla vara pār tiem, kam zināšanu nav.

Sociālās labklājības jomā klasisku sociālās spēcināšanas skaidrojumu ir devis sociālo zinātņu un pieaugušo izglītības kritiskās pieejas

iedībinātājs Paulu Freire. Viņš un Mailss Hortons (*Miles Horton*) tiek uzskatīti par spēcīnāšanas sistēmiskās metodoloģijas un teorijas aizsācējiem 20. gs. otrajā pusē. Spēcīnāšanas jēdziens ticis lietots arī agrāk, taču tā saturu izprata intuitīvi (Elisheva, 30). 20. gs. pēdējā desmitgadē spēcīnāšanas teorija tiek strauji attīstīta un to lieto ne tikai dažādu sabīdribā kritiski vērtētu sociālo grupu spēcīnāšanai, bet arī organizāciju personāla spēcīnāšanai

Freires sociālās spēcīnāšanas koncepcija ir SEMPRES projekta sociālās spēcīnāšanas idejas izpratnes pamatā. Šo koncepciju savā praktiskā un izglītošanas darba pieredzē ilgstoši izmanto projekta dalībvalsts – Dānijas – sociālā darba ekspertes un docētājas Dienviddānijas Universitātes sociālā darba specialitātē Anete Nilsena (*Anette Nielsen*) un Gundi Šretere-Johansena (*Gundi Schrötter Johannsen*). Abas dāņu speciālistes projektā ir piedāvājušas apgūt vairākas mācību metodes un reāli spēcīnājušas sociālo pakalpojumu sniedzējus mācībās par to, kā rīkoties, lai ieviestu pārmaiņas un mācībām piesaistītu pakalpojumu galalietotājus.

P. Freire sociālo spēcīnāšanu ir raksturojis kā procesu, kurā tiek attīstīta, veicināta vai aplīcināta kritiskā domāšana un cilvēka intelekta spēks. Freires nolūks bija panākt, ka neprivileģētie indivīdi un neprivileģētās sociālās grupas, kuru neprivileģētība noteikta pēc to pīderības pie rases, etnosa, dzimuma, pie kādas vecumgrupas, invaliditātes statusa, var palielināt savus visdažādāko veīdu resursus, spēcīnot savu pašapziņu un kāpinot spēju rīkoties, lai uzlabotu savu psiholoģisko, sociāli kulturālo, politisko un ekonomisko stāvokli. Cilvēki tam ir jāmāca, un, lai viņus tam mācītu, cilvēki ir jāmil. Šai Paulu Freires domai ir pievienojams būtisks papildinājums, ka vienlaikus ir jāmil arī augstākas vērtības. Šai kontekstā tās ir sociālais taisnīgums un sociālā vienlīdzība, kas, lai arī realitātē nav sasniedzama, tomēr ir noderīga kā tālumā saskatāma bāka, kas palīdz orientēties, uz kādiem idejiskiem pamatiem ir veīdojama sociālā dzīve.

## 2. Sociālo pakalpojumu galalietotāju spēcīnāšana

Lai arī SEMPRES projekta viena no pamatīdejām ir sākotnēji spēcīnāt sociālo pakalpojumu sniedzējus, lai viņi, būdami atvērti

pārmaiņām, rosinātu pakalpojumu galalietotājus veikt pārmaiņas savā dzīvē, tomēr šai izklāstā sociālās spēcīnāšanas tematu iesāksim ar pakalpojumu galalietotāju spēcīnāšanu, bet noslēgsim ar pakalpojumu sniedzēju spēcīnāšanas veidiem.

Paulu Freires darba “Apspiesto pedagoģija” (*Pedagogy of the Oppressed*, 1968), kam ir zīmola statuss saistībā ar P. Freires personību, pamatideja ir pašreizējo izglītības mērķu atmaskošana un to aizvietošana ar apziņu atbrīvojošās izglītības principiem. P. Freires ieskatā pastāvošā izglītības sistēma faktiski ir vērsta uz savas mazvērtības ieprogrammēšanu zemāko sociālo slāņu un tradicionāli sabiedrībā kritiski vērtētu grupu (rasu, etnosu, sievietes, homoseksuālistu, vientuļo māšu, personu ar invaliditāti) apziņā un ekonomiski labklājīgā sociālā slāņa, kas vienlaikus ir politiski valdošais slānis, pārākuma atzišanu. Pastāvošā izglītības sistēma, lai saglabātu esošo sociālo lietu kārtību, izglītojamus orientē uz trīs mērķiem, – pirmkārt, uz karjeru un ar to saistīto specializāciju, otrkārt, uz pakļaušanos autoritātēm, tātad atkarības attiecībām un, treškārt, uz patērniecību – nokļūšanu neapstādināmā preču un pakalpojumu pirkšanas-pārdošanas ratā, tā griešanās ātrumu sasaistot ar priekšstatu par “labu dzīvi”. Trīs minētie mērķi atražo pašreizējo varas un ekonomisko resursu sadales stāvokli sabiedrībā un pieradina būt sociāliem konformistiem, kas nozīmē pieņemt šādu stāvokli un tam piemēroties. Tā tiek veidota apspiesto sabiedrība, un tajā valdošā ir **klusēšanas kultūra** (*culture of silence*) (Aubrey, 2004, 8).

P. Freire iestājas par apspiešanas pedagoģijas aizstāšanu ar atbrīvojošo pedagoģiju – kritiskās domāšanas attīstīšanu, kam jāseko uz vienlīdzības principu balstītam atšķirīgo sociālo slāņu dialogam. Klusēšanas kultūra ir jāpārtrauc un jāaizstāj ar **pretošanās kultūru** (*culture of resistance*). Pārejai jānotiek šādā secīgā procesā: “redzēt/saskatīt – spriest/domāt – rīkoties” (*process of see-judge-act*) (Aubrey, 2004, 10), kam jāpievieno rīcības iznākuma pārdomāšana/novērtēšana. Izglītotajiem, kas grib attīstīt atbrīvotu apziņu, visam pāri nepieciešama ticība cilvēkiem un to mīlestība. Apspiestajiem sociālo pakalpojumu lietotājiem (Aubrey, 2004, 12), kuru apziņa izglītības laikā tikusi atbrīvota, savas dzīves apstākļu uzlabošanas labad ir jāuzsāk aktīvais, nepārtrauktais process, kas sastāv no kritiskās domāšanas, kurai seko rīcība, rīcībai seko refleksija par izdarīto un rezultātu, tam seko nākamā rīcība – refleksija.

Sociālā spēcīnāšana ir nepārtraukts trīsdaļīgs process: kritiskā domāšana – rīcība – refleksija. Tas iesākas ar vēlmi radīt pārmaiņas. Pārmaiņu procesa īstenošana var notikt, ja ir zināšanas, prasmes, mācīšanās iespēja. Rezultātā ir iegūta atziņa par iespēju rīkoties, lai ieviestu pārmaiņas, tad tās pārdomāt un atkal rīkoties, varbūt labojot kļūdas vai darot vienkārši citādāk, nekā ticis darīts iepriekš.

Paulu Freires humānistiskajai pieejai seko skandināvu sociālās labklājības veidotāji. Šīs pieejas kontekstā ir noteikti pieminama uz humānismu balstītā ANO ilglaicīgā uzmanība sociālās spēcīnāšanas jautājumam. ANO sagatavotā materiālā par sociālo spēcīnāšanu ir apkopotas spēcīnāšanas definīcijas, kuru skaits ir liels, un tās ir dažādas, jo veidotas no atšķirīgiem skatpunktiem uz šo parādību, bet to kopējā saturiskā jēga ir balstīta uz ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācijā izteiktām pamatvērtībām. Cilvēka dzīvei vajadzētu būt labai un saskaņotai ar cilvēka cieņu (UNO, 2012). Lai to panāktu, tiem, kas atrodas sociāli spēcīgākā pozīcijā, ir jāiestājas par augstākām vērtībām un to lietojumu lēmumu pieņemšanā sabiedrības pārvaldības struktūrās, lai tādējādi uzlabotu sociāli vājo, mazaizsargāto grupu dzīvi.

ANO stratēģiski sasaista sociālo spēcīnāšanu ar ilgtspējīgu attīstību (UNO, 2009). Šai apjomīgā dokumentā ir ietvertas zināšanas par ilgtspējīgu attīstību, un tas sastāv no 283 punktiem par procesiem dabā un sociāliem procesiem. Saistībā ar cilvēces ilgtspējīgu attīstību tajā ir iekļautas visas globālās attīstības problēmas: klimata pārmaiņas, ekonomika, visu veidu resursi un sociālās attīstības jautājumi, kuru centrā likta izglītības un veselības aprūpes pieejamība.

Ilgspējīga attīstība nevar notikt, ja nenotiek sociālā spēcīnāšana. Tāda ir ANO nostāja. Sociālā spēcīnāšana ir process, kas iekļauj virkni pasākumu. Nozīmīgākie pasākumi ir nabadzības mazināšana, izglītības un veselības aprūpes pieejamības nodrošināšana, nodarbinātības un piemērota darba iespējas visiem, sociālā integrācija, līdzdalība savas valsts politiskajā dzīvē un lēmumu pieņemšanā.

“Spēcīnāšana ir galvenais līdzeklis ilgtspējīgas attīstības un citu vitālu mērķu sasniegšanai. Bet tā ir vērtība pati par sevi,” tā 2012. gada 5. augustā savu uzrunu starptautiskajā konferencē “Cilvēku spēcīnāšana un attīstība” Dhakā, Bangladešā, noslēdza tālaika ANO ģenerālsēkretārs Bans Kimūns (*Ban Ki-moon*) (UNO, 2012).

Vēl saistībā ar ANO materiālu par spēcīnāšanu būtiski ir pieņemt tur iezīmētās divas dimensijas, kas ir vienādi svarīgas cilvēku

spēcināšanai. Viena dimensija ir tiešā indivīdu un īpaši spēcināmo grupu – bērnu, jaunatnes, sievietes, vecāka gadagājuma personu, ģimeņu, bēgļu, nabagu – spēcināšana, attīstot viņu kompetences, spējas, prasmes un zināšanas, lai viņi varētu gūt ienākumus, uzlabot savas ikdienas dzīves kvalitāti un dot ieguldījumu sabiedrības attīstībā. Spēcināšanas rezultātā ir iegūta spēja izvēlēties, tālāk notiek izveles transformācija rīcībā un vēlāmā iegūšana vai sasniegšana. Spēcināt var mācības, kā atrast un attīstīt savas spējas, kā nodrošināt pieeju finanšu un citiem materiāliem resursiem, kā deleģēt varas funkciju, kā būt līdzdalīgiem lēmumu pieņemšanā.

Otra dimensija ir priekšnosacījumu radīšana indivīdu un minēto grupu pamatvajadzību apmierināšanai. Pamatvajadzības ANO pieejā spēcināšanai ir miera nodrošināšana, cilvēktiesību ievērošana, pārtikas pieejamība, zemes pieejamība, iespēja iegūt mikrokredītus, izglītības pieejamība (UNO, 2012).

Kā pēdējo lai pieminam vēl vienu ANO spēcināšanas definīciju. To ir sniegusi ANO Bēgļu lietu komisija. Tā ir šāda: “Spēcināšana ir process, kurā neveiksmīgā stāvoklī/pozīcijā esošas sievietes un vīrieši palielina savu pieeju zināšanām, resursiem un lēmumu pieņemšanas varai, kāpina apzināšanos par iesaistīšanos savas kopienas ikdienas dzīvē, lai iegūtu kontroli pār vidi, kurā dzīvo.” (A Practical Guide to Empowerment, 2001, 3) Interesanti, ka Bēgļu lietu komisija tūdaļ pēc šīs spēcināšanas definīcijas raksturo, kas ir pretējais process. Kā notiek cilvēku vājināšana (*disempowerment*)? Vājināšana ir process, rīcība vai programma, kas ignorē cilvēku vajadzības, intereses, mazina viņu līdzdalību lēmumu pieņemšanā, liek šķēršļus viņu ekonomiskās, sociālās un politiskās dzīves uzlabošanai (A Practical Guide to Empowerment, 2001, 3).

### **3. Sociālo pakalpojumu organizāciju personāla loma pakalpojumu lietotāju spēcināšanā**

Sociālo pakalpojumu organizāciju personāls ir profesionāļi, kuru viena no daudzajām lomām, kuras tie izpilda, ir būt par sociālo pārmaiņu veicinātāju. Indivīdu, sociālo grupu un/vai kopienas spēcināšana var tikt saprasta un lietota kā pārmaiņu instruments.

Sociālo pakalpojumu organizāciju personāla profesionālais uzdevums ir vadīt un mazināt risku sociālos un psiholoģiskos faktoros. Tas nozīmē: lai veicinātu pārmaiņas, ir jāietekmē sociālās dzīves vides apstākļi, lēmumu pieņemšana politikā un indivīdu apziņa.

Uzskati par sociālo pakalpojumu personāla darba nozīmi un pakalpojumu galalietotāju izturēšanos būtiski atšķiras sociālo pakalpojumu lietotāju spēcīgāšanas modernajā un tradicionālajā pieejā.

Tradicionālajā pieejā sociālo pakalpojumu galalietotājs tiek saukts par klientu, uzlūkots kā indivīds, kas ir pasīvs, relatīvi bezpalīdzīgs un kam trūkst zināšanu, spēju, prasmju un pieredzes, kā mainīt savu dzīves situāciju.

Spēcīgāšanas pieejā sociālo pakalpojumu galalietotājs tiek saukts par pilsoni, lokālās kopienas pārstāvi, kas ir aktīvs indivīds – ģimenes, lokālās kopienas un valsts pārstāvis. Viņš vislabāk zina savas dzīves apstākļus un to nosacījumus. Viņš ir eksperts šajās zināšanās.

Sociālo pakalpojumu galalietotāju spēcīgāšanas process var noritēt trīs dimensijās – individuālā, sociālo grupu un lokālās kopienas līmenī, tām dažādi kombinējoties. Sociālo pakalpojumu organizāciju personāla galvenais uzdevums pakalpojumu lietotāju spēcīgāšanā ir būt par pārmaiņu rosinātāju un spējīnātāju.

**Individuālā līmenī** sociālo pakalpojumu galalietotājiem uzsākt savas dzīves spēcīgāšanas pārmaiņas mudina sociālo pakalpojumu organizāciju personāls, kas motivē pakalpojumu lietotājus uzņemties atbildību par savu dzīvi, palīdz definēt problēmas un rosina vēlmi tās risināt pašiem, mudina pielikt pūles, lai attīstītu sevi, apgūtu zināšanas un prasmes, lai spēcīgātu sevi. Sociālo pakalpojumu organizāciju personāls šai procesā ir vienmēr pieejamais konsultants.

“Individuālā spēcīgāšana ir personiskās attīstības process sociālā ietvarā: pāreja no bezspēcības izjūtas un šīs izjūtas radītās dzīvošanas ēnā uz aktīvu dzīvi un reālu spēju rīkoties, uzņemties iniciatīvu vides un nākotnes veidošanā.” (Elisheva, April 8, 133)

Individuālā līmenī spēcīgāšana vispirms nozīmē indivīda psiholoģisko spēcīgāšanu – celt pašcieņas līmeni un pamodināt motivāciju sākt pašam rīkoties un iesaistīties grupu aktivitātēs (Schrötter Johannsen, 2018). Sociālo pakalpojumu lietotājs spēcīgāšanas procesā jāmotivē iegūt varu pār savu dzīvi, sākt lemt pašam par to, kas viņa dzīvei vajadzīgs, un rīkoties, lai mērķi sasniegtu.

**Grupu līmenī** sociālo pakalpojumu profesionāļu uzdevums spēcīnāšanā ir veicināt tādu apstākļu radīšanu, kas ļautu notikt vēlamajām pārmaiņām. Tas nozīmē diskusijās modināt grupas solidaritātes jūtas, attīstīt vēlmi savstarpēji palīdzēt, būt gataviem kolektīvai rīcībai. Tas varētu būt arī grupu darbs, kur cilvēki, kam ir līdzīgas problēmas, tiktu pulcināti reālā vai virtuālā vidē, lai savstarpēji spēcīnātu cits citu. Projekta partneru vidē Ditmāršenē, Vācijā, ir izveidota viena vecāka ģimeņu virtuālā grupa. Sociālo pakalpojumu profesionālis ir novērotājs un konsultants. Viņam ir vajadzīgās zināšanas un prasmes, kā vadīt grupas dinamiku un ietekmēt attiecības grupā, kā stiprināt sociālā atbalsta tīklus, risināt konfliktus grupā. Projekta darba grupas sesijā nācās piedalīties diskusijā par konflikta risināšanu pieminētajā Ditmāršenes viena vecāka ģimeņu virtuālā grupā, kur savstarpējā spēcīnāšana tika nobīdīta malā, kad grupai pievienojās ambicioza, egoistiska māte, kas uzsāka cīņu par līderes lomu grupā, atņemot to līderim.

**Lokālās kopienas spēcīnāšanu** ieskicēsim ar divu autoru idejām par to, kas ir kopiena un kā norit kopienas spēcīnāšana.

“Kopienas spēcīnāšana balstās uz šādu kopienas definīciju – kopiena ir atsevišķs, dinamisks, kādu laiku pastāvošs kopums, kuru radījusi cilvēciskā vajadzība pēc kopības izjūtas un identifikācijas ar citiem.” (Elisheva, May 4, 133)

Lokālās kopienas līmenī spēcīnāšana izpaužas, iesaistoties publiskā domu apmaiņā un notikumu ietekmēšanā, ievērojot savstarpējo cieņu un pieprasot vēlamos rezultātus, arī nevienlīdzības mazināšanu un sociālā taisnīguma pieaugumu (Schrötter Johannsen, 2018). Vietējā kopiena ir stiprināma, kāpinot tās pārstāvju aktivitāti savas dzīves apstākļu pārmaiņās, stiprinot sociālo tīklojumu un palielinot pieeju resursiem.

Indivīdu, grupu un vietējās kopienas spēcīnāšana var kombinēties un saplūst vienotā visu triju vienību un sastāvdaļu spēcīnāšanā. Norbotenas lēne Zviedrijas ziemeļos rāda labu piemēru vienotai visu triju vienību un sabiedrības sastāvdaļu inovatīvai spēcīnāšanai. Zviedru projekta partneri Norbotenas lēnē spēcīna tur iebraukušos imigrantus no attīstības valstīm. Šai skarba klimata reģionā ir izteikts medicīnas un sociālā darba personāla trūkums. Te nometinātos imigrantus māca būt par palīgpersonālu veselības aprūpē un par vecāka gadagājuma cilvēku aprūpētājiem. Ar šādām zināšanām un prasmēm viņiem tiek dota iespēja iekļauties darba tirgū. Cits veids, kā imigranti tiek integrēti vietējā sabiedrībā, ir dažādi mikroprojekti, tai skaitā SEMPRE



projekta ietvaros, kurā tiek sniegtas zināšanas un praktisks atbalsts, kā sākt sociālo uzņēmējdarbību. Galvenās jomas, kur imigranti uzsāk sociālo uzņēmējdarbību, ir ēdināšana un valodu mācības. Jau ilgstoši lielākajā pilsētā Zviedrijas ziemeļos – Lūleo (*Luleå*) – sekmīgi darbojas kafejnīca, kas ir imigrantu un vietējo iedzīvotāju kopuzņēmums. Cita joma, kur imigranti veido sociālās uzņēmējdarbības nišu, ir šūšanas darbnīcas un imigrantu dzimto valodu mācību kursi.

Projekta partneri Somijas Pohjanmā (somu val. *Pohjanmaa*) reģionā bēgļu spēcīgāšanai par vienu no vairākiem instrumentiem lieto inovatīvu pieeju, kas ir iedrošinājums un padomdevējs, kā iesakņoties jaunajā mītņes zemē, izmantojot videofilmu par veiksmīgu afgāņu ģimenes integrāciju Somijas lauku reģionā. Padomus, pamatojoties uz savas dzīves pieredzi Somijā, sniedz tēvs. Viņš strādā celtniecībā un stāsta, ka darbs ir grūts, bet tas ir pamats stabilitātei un vēlmei dzīvot savā mājā, kas reģionos ir stipri lētāka nekā Helsinkos. Māte mācās frizieres amatu un aprūpē divus bērnus, kas apmeklē somu bērnudārzu. Mājas interjers, kurā dzīvo šī ģimene, viss ir baltā krāsā vai viegli tonēts. Mājās visa ģimene ir tērpusies baltās drānās.

Somu partneri liecina, ka tieši pašu bēgļu un imigrantu informācija par savu dzīvi svešā zemē un stāsts par savu pieredzi, kā te veiksmīgāk iekārtoties, nesalīdzināmi spēcīgāk iedarbojas uz imigrantu prātiem nekā svešo somu stāstītais un ieteiktais.

#### **4. Sociālo pakalpojumu organizāciju personāla spēcīgāšana**

Spēcīgāšana šai projektā ir attiecināta uz divu spēlētāju (*actors*) grupām. Viena grupa ir sociālo pakalpojumu galalietotāji. Otra grupa – sociālo pakalpojumu organizāciju personāls jeb sociālo pakalpojumu sniedzēji (SPS). Turklāt galvenā spēcīgāšanas darba mērķgrupa ir sociālo pakalpojumu sniedzēji.

Organizāciju psiholoģijā pie profesijām, kas visvairāk ir pakļautas psiholoģiskai izdegšanai, pieskaita profesijas, kurās notiek saskarsme ar cilvēkiem. Šai sakarā īpaši riskants ir sociālais darbs un pedagoģija. Līdzīgam izdegšanas riskam ir pakļautas tās profesiju grupas, kurās ir augsta riska darbs. Tāds, piemēram, ir pilota darbs.

Sociālās sfēras profesionāļu psiholoģisko izdegšanu veicina daudzu faktoru kopums. Viens no faktoriem ir saistīts ar pakalpojumu galalietotāju psiholoģisko un ekonomisko stāvokli, dzīves apstākļiem, uzvedību un risināmo situāciju sarežģītību. Cita faktoru grupa ir saistīta ar profesionāļu darba vides apstākļiem un šī darba novērtējumu algas izteiksmē, tātad ar telpām, kādās viņi strādā, darbvietu aprikojumu un atalgojuma līmeni. Apziņa un izjūta, ka sasprindzinātais darbs netiek pienācīgi atalgots, spēcīgi iedarbojas uz personāla pašapziņu. Zems atalgojums par smagu darbu rada nomāktības un netaisnības izjūtu, mazina darba sparu, var vadināt un bieži vedina uz domu par darbavietas mainīšanu.

Cita nozīmīga faktoru grupa, kas ietekmē darba vides kvalitāti un apmierinātību ar darbu, ir saistīta ar darba organizācijas kvalitāti – horizontālās un vertikālās komunikācijas operativitāti, informācijas aprites ātrumu un darbu koordināciju gan organizāciju iekšienē, gan starp institūcijām. Sociālo pakalpojumu profesionāļu aptauja projekta ietvaros uzrāda šo faktoru kopumu, kas saistīts ar neapmierinošu vertikālo un horizontālo komunikāciju, neoperatīvu, novēlotu apmaiņu ar jaunāko informāciju, kā arī ar nepietiekamu darba un funkciju koordināciju starp sociālo pakalpojumu institūcijām.

Sociālo pakalpojumu organizāciju vadītājiem un politikas veidotājiem vajadzētu atcerēties sociālo taisnīgumu un apzināties, ka labi veikt profesionālo darbu var tāds darbinieks, kas ir apmierināts ar darba nosacījumiem.

Personāla menedžments ir sācis pievērst uzmanību darbinieku apmierinātības rādītājiem. Lai noturētu darbiniekus un uzturētu augstu darba ražīgumu, tiek ieviestas dažādas inovācijas. Sociālo pakalpojumu profesionāļi tiek pasargāti no izdegšanas riska, ja ir saīsināts darbalaiks, tiek mainīts darba veids darbdienas un nedēļas laikā, notiek supervīzijas pasākumi, korporatīvie pasākumi, tiek izrādīti daudzējādi uzmanības apliecinājumi un laipnība.

## 5. Mācības kā spēcīnāšanas līdzeklis

Svarīgs sociālo pakalpojumu sniedzēju spēcīnāšanas līdzeklis ir regulāru mācību rīkošana. SEMPRE projektā tam atvēlēta svarīga vieta. Mācību bloku projektā ir vadījuši Dienviddānijas Universitātes

mācībaspēki, gan gatavojot metodiskus un teorētiska izklāsta materiālus, gan vadot darba seminārus projekta dalībniekiem kā zināšanu tālāknesējiem, gan organizējot mācības rīcībā un pilotprojektu novērtēšanas semināru.

Pārmaiņas sociālo pakalpojumu personāla uzvedībā tiek uzskatītas par vienu no personāla mācību dizaina mērķiem (Nielsen, 2018). Mācību mērķauditorija ir pašlaik strādājošie pakalpojumu sniedzēji un sociālās labklājības studenti. Vēlamās pārmaiņas pakalpojumu sniedzēju uzvedībā ir orientētas uz tādu kompetenču apgūšanu, kas atraisītu spējas iesaistīt pakalpojumu sniegšanas procesā pakalpojumu galalietotājus. Spēcīgāšanas mācību modulis ir iekļaujams kvalifikācijas celšanas mācībās, studentu mācīšanās un sociālo pakalpojumu organizācijās (*in-house training*), kur mācību metodēm un saturam jāiekļauj materiāls par konkrētās pakalpojumu galalietotāju kategorijas reālo dzīves situāciju, un šajās mācībās ir iesaistāmi arī galalietotāji. Kopumā mācības tiek orientētas uz to, lai vislielākie ieguvēji būtu tieši pakalpojumu galalietotāji un lai tiktu veikta reāla, praktiska spēcīgāšana.

Tiek piedāvāta arī iespēja īstenot jauktas sociālo pakalpojumu sniedzēju mācības (*blended learning*), kurās tiek kombinētas klātienes mācības un mācīšanās tīmeklī.

SEMPRE projekta ietvaros sociālo pakalpojumu organizāciju personāla mācību programma ir sagatavota 2017. gadā. 2018. gada pirmajā pusē ir veiktas pilotmācības partnerības valstu lokālos spēcīgāšanas tīklos sociālās labklājības profesionāļiem un dažādām pakalpojumu galalietotāju kategorijām.

Anete Nilsena (*Anette Nielsen*) materiālā par pieaugušo mācībām sociālās labklājības sfērā ir izklāstījusi dažādu autoru pedagoģiskās pieejas mācību procesa īstenošanā. Par praktiski vispiemērotāko un rezultatīvāko mācību metodi, lai panāktu pārmaiņas pakalpojumu sniedzēju un galalietotāju domāšanā un rīcībā, tiek atzīta mācīšana rīcībā un mācīšanās rīcībā. Šo mācību ilgums ir 8–10 nedēļas.

Mācību procesā ir trīs posmi. Pirmais ir sagatavošanās posms; tiek lēsts, ka tajā tiek ieguldīts 40% mācību procesa darba. Šajā posmā tiek noskaidrotas vajadzības, formulēti mērķi, domāts par motivāciju. Otrais posms ir saistīts ar mācībām – to plānošanu, uzdevumiem, materiālu sagatavošanu, instruktāžu un nodarbībām. Tiek uzskatīts, ka tajā tiek ieguldīts 20% mācību procesa darba. Trešajā posmā notiek aktivitātes pēc mācībām. Šai posmā tiek apspriestas pārdomas par

mācību rezultātiem, organizatoriskiem šķēršļiem, atgriezeniskās saiknes efektiem. Tiek lēsts, ka tajā tiek ieguldīts 40% mācību procesa darba.

Šo mācību gaitā var rīkot dalībnieku seminārus. Pirmo semināru lietderīgi rīkot, uzsākot mācības, otro semināru – mācību vidusposmā, trešo semināru – mācību noslēgumā.

## 6. Mācības kā spēcināšanas metode: mācīšana rīcībā un mācīšanās rīcībā (*action learning*)

Mācības ir līdzeklis, kas stimulē gan indivīda, gan organizācijas attīstību un transformāciju. Sociālo pakalpojumu kontekstā mācību programmas tiek veidotas tā, lai tās būtu saistītas gan ar problēmu risināšanu, gan arī ar pakalpojumu sniedzēju un galalietotāju spēcināšanu, lai veiksmīgāk atrisinātu problēmu. Šī ir pieaugušo neformālā izglītība, kas ilgst apmēram divus mēnešus. Tā var tikt organizēta sociālo pakalpojumu organizācijās, kur mācībās var iesaistīt sociālo pakalpojumu galalietotājus. Tā var tikt iekļauta izglītības iestādēs sociālās labklājības mācību programmās kā atsevišķs studiju kurss. Ir jāņem vērā fakts: tā kā sociālo pakalpojumu galalietotāju kategorijas ir atšķirīgas, tad mācību programmas ir veidojamas atbilstoši konkrētās sociālās grupas dzīves situācijas īpatnībām. Šīs mācību programmas mērķis ir “mainīt uzvedību un veidot tādas ievirzes praksi, kas balstīta uz sociālā darba normām” (Nielsen, 2017, 7). Mācību programmu var veidot tā, lai tajā varētu iesaistīt organizāciju dažādo hierarhisko līmeņu pārstāvjus. Mācībās ir ieteicams apvienot mācību vielas izklāstu ar dalībnieku dalīšanos personiskā pieredzē, un tajās ir veicināma un piekropjama savstarpējā atbalsta kultūra. Šajās mācībās ir iespējams lietot daudzējādas pedagoģiskās teorijas. Pazīstamākās ir balstītas uz jēdzieniem “uzlabošanas jeb kultivēšanas process”, “mācīšanās cikls”, “didaktiskais modelis”, “kopienas prakse”, “situatīvā mācīšanās” vai saistītas ar tiem (Nielsen, 2017, 7).

Ieteicamākās un biežāk izmantotās mācīšanās metodes ir mācīšanās rīcībā un jauktā mācīšanās.

Mācīšanās rīcībā noris starp praktisku darbu un mācīšanos no praktiskā darba, jeb tā ir mācīšanās reālā darba praksē. Mācīšanos

rīcībā var grafiski attēlot kā spirāli, kuru veido piecas secīgas sastāvdaļas, kas var atkārtoties daudzas reizes. Šīs secīgas sastāvdaļas ir 1) aizdomāšanās par problēmu (*problem wondering*), 2) rīcība, 3) novērošana (profesionālis novēro un pieraksta notiekošo), 4) pārdomas, 5) mācīšanās, proti, saprašana, ko esi uzzinājis (Nielsen, 2017, 15). Problēmas konstatēšanai un tās risinājumu meklējumiem seko darītāju apzināšana, darbu plānošana un pati rīcība. Rīcību pienākas vērot, dokumentēt, un var veikt regulāras darba piezīmes. Pēc tam darītāji un novērotāji tiek. Pārdomu posmā katrs dalībnieks analizē, kāda bijusi rīcība, ko ir gribēts sasniegt un kādas atziņas ir gūtas no šīs rīcības. Piektajā posmā tie, kas ir kopīgi risinājuši problēmu, formulē, ko viņi ir iemācījušies par metodēm, lomām, jēdzieniem, attiecībām, ko viņi ir uzzinājuši par tiem, ar kuriem kopā strādāts, par organizācijas struktūru, procedūrām, kooperāciju un kas no uzzinātā turpmāk ir ieviešams praksē.

Mācīšanās rīcībā ir uz problēmām orientēta izglītošana un izglītošanās, kas ir izaugusi no reālas problēmas un praktiskas vajadzības to risināt. Tā ir Paulu Freires t. s. atbrīvojošā pedagoģija, kas ir īstenota praksē. Sociālās problēmas subjekti tiek spēcīnāti, viņus iesaistot dialogā, rosinot kritisko domāšanu, viņiem rodas spēks nosaukt lietas īstajos vārdos un spēks rīkoties, lai notiktu vēlamās pārmaiņas. Tā cilvēki paši spēj sevi atbrīvot no apspiestības (Nielsen, 2017, 16).

Skolotāja/instruktorā loma mācībās rīcībā mainās. Šī loma sazarojas un var pārtapt par konsultanta, veicinātāja, gida, atbalstītāja, zināšanu un informācijas pārnēsēja lomu. Skolotājs/instruktors kļūst par gudras rīcības sava veida treneri.

Mācīšana rīcībā un mācīšanās rīcībā var tikt īstenota jauktā veidā, mācīšanos organizējot pa daļai klātienē, pa daļai virtuālā vidē (*blended learning*). Reālās mācības klātienē un virtuālās mācības var tikt kombinētas un īstenotas mainīgās proporcijās. Šai gadījumā ir veicami papildu organizatoriski pasākumi un ir gatavojami papildu mācību materiāli, kas ir piemēroti virtuālai videi. Īpašs papildu organizatoriskais darbs šai gadījumā ir veicams, komplektējot izglītojamo grupu – gan pakalpojumu sniedzējus, gan pakalpojumu galalietotājus. Lai mācības virtuālā vidē veiktos sekmīgi, izglītojamie ir jāinstruē, kā veikt darbības, izskaidrojot, kas un kā ir darāms. Papildu darbs šajā mācību formā ir saistīts arī ar atgriezeniskās saites nodrošināšanu.

## Secinājumi

Sociālā spēcīnāšana ir process, kura rezultātā rodas pārmaiņas domāšanā, attieksmēs un rīcībā. Tas rosina iesaistīties citā, jaunā rīcībā, lai turpinātu pārmaiņu procesu savas profesionālās un individuālās, kā arī sociālās dzīves pilnveidošanā.

Sociālā spēcīnāšana ir attiecināma gan uz sociālo pakalpojumu organizāciju personālu, kas ir sociālo pakalpojumu sniedzēji, gan uz sociālo pakalpojumu galalietotājiem.

Sociālā spēcīnāšana ir tehnoloģija sociālā darba profesijā, kas pastarpināti veido aktīvus, par savu dzīvi atbildīgus pilsoņus, viņiem sniedzot zināšanas un citus resursus, lai palielinātu sociāli vājo, mazaisargāto grupu varas potenciālu un rīcībspēju.

Izglītība, kas attīsta kritisko domāšanu un kāpina pašcieņu un pašvērtības apziņu bērniem, it īpaši bērniem no sociāli zemākiem slāņiem, skolās, kā arī mācību programmās pieaugušiem, ir spēcīgs, ja ne visspēcīgākais sociālās spēcīnāšanas līdzeklis. Šī atbrīvojošās pedagoģijas ideja sociāli stratificētā, nevienlīdzīgā sabiedrībā nekad nav zaudējusi savu aktualitāti.

Praksē ir pierādījies, ka mācību metode, saukta par mācīšanu rīcībā un mācīšanos rīcībā (*action learning*), ir vispiemērotākā un efektīvākā sociālo pakalpojumu jomā. Tajā kopīgi kādu dzīves jautājumu inovatīvi risina sociālo pakalpojumu sniedzēji un galalietotāji. Tādējādi kopīgā rīcībā, kur reālie aktīvie darītāji ir sociālo pakalpojumu galalietotāji, tiek panāktas pārmaiņas viņu dzīves situācijā un domāšanā.

Sociālā spēcīnāšana vispirms ir attiecināma uz sociālo pakalpojumu organizāciju personālu, tā rosina viņu būt atvērtam pārmaiņām un radīt pārmaiņas pakalpojumu galalietotāju domāšanā, attieksmēs un rīcībā.

Pārmaiņu vektors ir vērsams divos virzienos. Viens no tiem ir individuāla domāšana, attieksmes, konservatīvu ideju komplekss un rīcība, uzvedība. Otrs pārmaiņu vektors ir pārmaiņas sociālās dzīves pārvaldībā – nodokļu politika un sociālā politika, kas orientētos uz sociālo taisnīgumu.

Tā indivīdu dzīves projekts tiek sasaistīts ar sociālo problēmu risināšanu sabiedrībā.

Sociālās labklājības organizāciju pārvaldības līmenī to vadītājiem un sociālās politikas veidotājiem ir nepieciešams apzināties, ka tikai

tāds darbinieks, kas ir apmierināts ar darba apstākļiem, komunikācijas kvalitāti visos līmeņos, informācijas aprites operativitāti, darbu koordināciju un atalgojuma līmeni, ir motivēts veikt profesionālo darbu labi un var tikt pasargāts no psiholoģiskās izdegšanas darbavietā.

## Atsauces

A Practical Guide to Empowerment (2001) Geneva: UNHCR, p. 3 Available: [www.refworld.org](http://www.refworld.org) [accessed: June 10, 2018].

Aubrey, J. The Roots and Process of Social Action. *Groupwork*. Vol. 14(2), 2004, pp. 6–23. Available: [citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.863.8445...](http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.863.8445...) [accessed: April 8, 2018].

Elisheva, S. Empowerment and Community Planning. Part 1. Developing a Theory of Empowerment. Available: [www.mpow.org/elisheva\\_sadan\\_empowerment\\_part1\\_intro.pdf](http://www.mpow.org/elisheva_sadan_empowerment_part1_intro.pdf) [accessed: April 8, 2018].

Elisheva, S. Empowerment and Community Planning. [b.g.] 350 p. Available: [http://www.mpow.org/elisheva\\_sadan\\_empowerment.pdf](http://www.mpow.org/elisheva_sadan_empowerment.pdf) [accessed: May 4, 2018].

Nielsen, A. (2018) *Action Learning*. Handouts at Workshop in Esbjerg, Esbjerg.

Nielsen, A. (2018) *Designing Training Courses*. Handouts at Workshop in Esbjerg, February 26.

Nielsen, A. (2017) *Training Courses – an Introduction*. Esbjerg, 17 p.

Schrötter Johannsen, G. (2018) *Empowerment. The Power to Name – the Power to Act*. Handouts in Esbjerg Workshop, February 26.

United Nations Organization. Empowerment: What Does it Mean for You? (2012) Available: <http://www.un.org/esa/socdev/ngo/outreachmaterials/empowerment-booklet.pdf> [accessed: June 10, 2018].

United Nations Organization. Future We Want – Outcome Document (2009) Available: <https://sustainabledevelopment.un.org/futurewewant.html> [accessed: June 10, 2018].

