

METODISKAIS MATERIĀLS

**sociālajam darbam
ar grupu**

METODISKAIS MATERIĀLS

sociālajam darbam ar grupu

2023. gads



Labklājības ministrija



Metodikas sociālajam darbam ar grupu izstrāde un sociālo darbinieku apmācība īstenota Eiropas Sociālā fonda (ESF) projekta Nr. 9.2.1.1/15/I/001 “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” ietvaros.

Metodikas izstrādi īstenoja SIA “AC Konsultācijas” sadarbībā ar nodibinājuma “C Modulis” speciālistu komandu.

Metodikas izstrādes mērķis ir nodrošināt metodisko atbalstu pašvaldību sociālajos dienestos praktizējošiem sociālajiem darbiniekiem, kuri ikdienā strādā ar grupām.

Metodika ietver metodisko materiālu drukātā formā, elektroniski un audio versijā, kā arī klātienē un tiešsaistes mācību programmas. Metodikas izstrādes gaitā īstenots pilotprojekts metodiskā materiāla un klātienē mācību programmas aprobēšanai.

Sagatavots iespiešanai SIA Fresh, Mazā Rencēnu iela 12, Rīga, LV-1073

www.freshct.lv

Iespiests SIA Dardedze hologrāfija, Rencēnu iela 10, Rīga, LV-1073

www.dardedze.lv

Šis ir ar autortiesībām aizsargāts darbs un Labklājības ministrijas īpašums, 2023.

ISSN 2661-538X

Labklājības ministrija izsaka pateicību par izstrādāto metodisko materiālu un mācību programmām SIA “AC Konsultācijas”, nodibinājumam “C Modulis” un speciālistu komandai:

Inesei Stankus-Višai, supervizorei, grupu vadītājai, sociālā darba ar grupu ekspertei un metodikas izstrādes ekspertu darba grupas vadītājai,

Inārai Poļakovai, Rēzeknes novada Sociālajā dienestā praktizējošai sociālā darba ar grupu mazās kopienās speciālistei,

Daigai Cīrulei, supervizorei un sociālā darba ar grupu ekspertei,

Gunai Krēgerei-Mednei, nevalstiskajā sektorā praktizējošai sociālā darba ar grupu speciālistei,

Dacei Jākabsonai, Salaspils novada Sociālajā dienestā praktizējošai sociālajai darbiniecei,

Kārlim Višam, supervizoram, pieaugušo neformālās izglītības ekspertam, nodibinājuma “C Modulis” valdes priekšsēdētājam,

Markam Doelam (*Mark Doel*), sociālā darba ar grupu, sociālā darba metožu un praktiskās izglītības ekspertam,

Jorūnei Višniauskītei-Rimkienei (*Jorūne Vyšniauskyte-Rimkiene*), Vītauta Dižā Universitātes docentei,

Dārtai Gāterei, SIA “AC Konsultācijas” socioloģei un projektu vadītājai,

Adelei Jansonei, SIA “AC Konsultācijas” projektu vadītāja asistentei.

Tāpat Labklājības ministrija atzinīgi novērtē sadarbības partneru dalību pilotprojektā, tajā skaitā klātienes mācībās, šī metodiskā materiāla aprobēšanai praksē un pateicas **sociālo dienestu sociālajiem darbiniekiem**: **Ligitai Zelčai** un **Kristīnei Novikai** no Balvu novada, **Dacei Ludiņai** no Bauskas novada, **Ligitai Freimanei** no Dienvidkurzemes novada, **Aijai Zosulei** no Jelgavas novada, **Agnesei Reijerei** un **Lienei Gailei** no Liepājas, **Elīnai Strodei** un **Madarai Auziņai** no Limbažu novada, **Anitai Čodarei** no Līvānu novada, **Ilonai Āriņai** no Ogres novada, **Santai Kozulei** no Rīgas, **Zļatai Hristenko** no Ropažu novada, **Aļonai Silmanovičai** no Salaspils novada, **Santai Arājai** no Saldus novada, **Sintijai Dubovai** un **Inetai Špatei** no Smiltenes novada, **Ingai Grosbahai** no Talsu novada un **Daigai Kiseļevai** no Tukuma novada.

SATURS

TABULU SARAKSTS	9
ATTĒLU SARAKSTS	9
IZMANTOTIE SAĪSINĀJUMI	10
TERMINU SKAIDROJUMS	10
IEVADS	15
1. SOCIĀLĀ DARBINIEKA KOMPETENCES DARBĀ AR GRUPU	17
1.1. Pamatvērtības darbā ar grupu un sociālā darbinieka pasaules redzējums	18
1.2. Sociālajam darbiniekam darbā ar grupu nepieciešamās zināšanas un prasmes	18
1.3. Sociālā darbinieka personības iezīmes un to nozīme	26
1.4. Efektīva grupas vadītāja personiskās īpašības	28
1.5. Grupas vadīšanas stils	31
2. SOCIĀLĀ DARBA AR GRUPU RAKSTUROJUMS	33
2.1. SDAG vēsture pasaulē un Latvijā	33
2.2. Sociālā darba ar grupu definīcija	34
2.3. Sociālā darba ar grupu vispārējie mērķi	36
2.4. Darba ar grupu organizēšanas un vadīšanas soļi	37
3. GRUPU VEIDI UN MODEĻI	43
3.1. Sociālā darba ar grupām modeļi	43
3.2. Dažādas pieejas sociālajā darbā ar grupām	47
3.3. Grupu veidi un to klasifikācija	50
4. GRUPAS PLĀNOŠANAS UN IZVEIDES PROCESS	57
4.1. Grupas plānošanas modeļi un to elementi	57
4.2. Sociālā darbinieka kompetenču un resursu apzināšanās	65
4.3. Klientu mērķa grupas noteikšana un tās vajadzību izpēte	66
4.4. Dizaina domāšanas pieeja	68
4.5. Plāna izveidošana izvēlētajai klientu grupai	70
4.6. Grupas komplektēšanas process	71
5. GRUPAS VADĪŠANA, ATTĪSTĪBA UN STRUKTŪRA	83
5.1. Grupas dinamika un tās nozīme darbā ar grupu	83
5.2. Grupas attīstības stadijas	86
5.3. Grupas procesa fenomeni	92
5.4. Grupas procesa struktūra	94
5.5. Konsultēšanas un grupas fasilitēšanas process	98
5.6. Uz tēmu orientēta mijiedarbība jeb TCI pieeja grupas vadīšanā	100
5.7. Grupas novērtēšana	103

6. GRUPAS VADĪŠANĀ PIELIETOTĀS METODES.....	119
6.1. SDAG izmantojamo metožu izvēle	119
6.2. Aktivitāšu izmantošana SDAG	122
7. GRUPU ATTĀLINĀTA VADĪŠANA.....	125
8. SOCIĀLĀ DARBA AR GRUPU ATTĪSTĪŠANA SOCIĀLAJOS DIENESTOS	131
8.1. Organizācijas un vides konteksts SDAG ieviešanai Dienestos.....	131
8.2. Sociālā darba ar grupu organizācijas modeļi un mērķa grupu specifika	136
8.3. Ētiskie aspekti vides un organizācijas kontekstā.....	137
LITERATŪRAS SARAKSTS	138

TABULU SARAKSTS

1. tabula.	Būtiskākās SDAG vadītājam nepieciešamās kompetences katrā grupas organizēšanas un vadīšanas solī	19
2. tabula.	SDAG nepieciešamās grupas vadīšanas prasmes	23
3. tabula.	Efektīva grupas vadītāja personiskās īpašības	28
4. tabula.	Grupās organizēšanas un vadīšanas soļi	37
5. tabula.	Sociālā darba ar grupu modeļi	44
6. tabula.	Atvērtu un slēgtu grupu priekšrocības un ierobežojumi	51
7. tabula.	Metodikas izmantošanai piemēroti grupu veidi un to raksturojums	53
8. tabula.	Mērķa grupu specifika SDAG ieviešanai	74
9. tabula.	Grupās dinamikas lauku raksturojums	83
10. tabula.	Takmena modelis – grupas attīstība, interpersonālās attiecības un uzdevumam pakārtotā uzvedība	86
11. tabula.	Grupās sesijas iespējamā struktūra	95
12. tabula.	Jautājumi pašnovērtējumam saistībā ar dažādiem grupas vadīšanas aspektiem	104
13. tabula.	SDAG pielietojamo metožu izvēles kritēriji, to piemērošana metodes noteikšanai	120
14. tabula.	SDAG pielietojamo metožu izvēle atbilstoši grupas attīstības posmam	121
15. tabula.	SDAG pielietojamo aktivitāšu izvēles orientieris	123
16. tabula.	SDAG pielietojamo aktivitāšu izvēles orientieris	134

ATTĒLU SARAKSTS

1. attēls.	Grupās plānošanas un vadīšanas process – 1. daļa	38
2. attēls.	Grupās plānošanas un vadīšanas process – 2. daļa	39
3. attēls.	Grupās veidi	56
4. attēls.	Pirmsgrupas plānošanas modelis (grupas sastāvs ir iepriekš noteikts)	58
5. attēls.	Pirmsgrupas plānošanas modelis (grupas sastāvs nav iepriekš noteikts)	59
6. attēls.	Dizaina domāšanas soļi	69
7. attēls.	Džohari logs	92
8. attēls.	TCI pieejas shēma	102
9. attēls.	Vides konteksts SDAG ieviešanai Dienestos	132
10. attēls.	Organizācijas konteksts SDAG ieviešanai Dienestos	133
11. attēls.	Gadījuma konteksts SDAG ieviešanā Dienestos	135
12. attēls.	SDAG organizācijas veidi Latvijā	136

IZMANTOTIE SAĪSINĀJUMI

ASV	Amerikas Savienotās Valstis
Dienests	Sociālais dienests
IASWG	Starptautiskā Asociācija sociālajam darbam ar grupām (angļu val. <i>The International Association for Social Work with Groups</i>)
IASWG Standarti	IASWG Sociālā darba ar grupām prakses standarti
Metodiskais materiāls	Metodiskais materiāls sociālajam darbam ar grupu
NVO	Nevalstiskā organizācija
SDAG	Sociālais darbs ar grupu

TERMINU SKAIDROJUMS

Grupas attīstības stadijas	Grupas attīstības stadijas, nereti sauktas arī par grupas attīstības posmiem, ir grupas dzīves cikla secīgas stadijas, kas raksturīgas jebkurai grupai. Atbilstoši B. Takmena iedalījumam, tās ir: (1) grupas veidošanās stadija (<i>forming</i>), (2) konfrontācijas jeb konfliktu stadija (<i>storming</i>), (3) normu ieviešanas stadija (<i>norming</i>), (4) produktīva darba stadija (<i>performing</i>) un (5) izformēšanās jeb noslēguma stadija (<i>adjourning</i>).¹ Savukārt gan Ē. Jaloms ar kolēģiem, gan R. Kočūnas, raksturojot grupas attīstības procesu, to daļa četrās pamatstadijās: (1) sākumstadijā, (2) pārejas stadijā, (3) produktīvajā stadijā un (4) noslēguma stadijā.² Ņemot vērā, ka katrā grupas attīstības stadijā novērojami atšķirīgi procesi, grupas vadītāja izaicinājumi un uzdevumi tajos atšķiras.
Grupas dinamika	Grupas dinamika ir grupas attīstības gaita, tās izmaiņas dažādu faktoru ietekmē. Grupas vadītāja uzdevums ir vadīt grupu tā, lai savstarpējās attiecības grupā un dalībnieku attiecības ar grupas vadītāju varētu attīstīties veiksmīgi, tādējādi nodrošinot būtiskāko grupas uzdevumu – savstarpējo atbalstu un mērķu sasniegšanu. Grupas dinamiku raksturo grupas notikumu un starppersonu attiecību apvienojums. Čārlzs Gārvins grupas dinamiku konceptuāli iedala piecos laukos: (1) komunikācijas procesi un mijiedarbības modeļi, (2) savstarpējā pievilcība un saliedētība, (3) sociālā integrācija un ietekme, (4) vara un kontrole un (5) kultūra.³

¹ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 142. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

² Sudraba V., Mārtinsone K., 2018, 126. lpp. *Grupu psiholoģiskā konsultēšana un psihoterapija: Monogrāfija*. Rīga: RSU.

³ Garvin, C. D., Gutiérrez, L. M., & Galinsky, M. J. (Eds.), 2004. 14. *Handbook of social work with groups*. The Guilford Press.

Grupas fasilitēšana	Skaidras un tiešas komunikācijas veidošana grupā, veicinot aktīvu klausīšanos un gādības sajūtu, mudinot dalībniekus apzināties pieaugošo atbildību par savu iesaistīšanos. Grupas fasilitēšana veicina efektīvu saziņu starp dalībniekiem, veicina aktīvāku dalību grupā un palīdz veiksmīgi sasniegt mērķus.
Grupas komplektēšana	Grupas komplektēšana ir grupas dalībnieku sastāva veidošana no atsevišķiem cilvēkiem, kuriem ir kopīgs mērķis un uzdevums. Komplektēšana veicama pēc grupas plāna izveidošanas.
Grupas organizēšanas un vadīšanas soļi	SDAG procesu veido vairāki secīgi grupas organizēšanas un vadīšanas soļi: orientācija uz darbu ar grupu, sagatavošanās grupas uzsākšanai, grupas komplektēšana, grupas vadīšana un grupas novērtēšana. Katrs SDAG solis ietver noteiktas veicamās aktivitātes. Veicot secīgus soļus, ir iespējams nodrošināt, ka SDAG noritēs veiksmīgi.
Grupas plāns	Grupas plāns ir pirmsgrupas plānošanas galarezultāts, kas balstīts dalībnieku vajadzību izpētē. Plāns ietver grupas mērķi, sesiju grafiku un iespējamo saturu. Tas kalpo kā pamats dalībnieku motivēšanai apmeklēt grupu un tajā iesaistīties. Grupas plānu darba gaitā var mainīt atbilstoši jaunatklātām vajadzībām.
Grupu veidi sociālajā darbā	Grupu veidi sociālajā darbā ir grupu iedalījums pēc noteiktiem kritērijiem sociālajā darbā ar grupu, piemēram, grupas mērķi, struktūra, saturs un veidošanas process. Atbilstoši mērķim var būt izglītojošas, atbalsta, socializācijas un terapeitiskas grupas. Grupu veidu dalījumā var nošķirt uz attiecībām vērstas (terapeitiskās, atbalsta, saskarsmes) un uz uzdevumu vērstas grupas (izglītojošās, sociālo prasmju apmācības). Pēc grupas organizācijas veida var nodalīt slēgtas, atvērtas un vienas sesijas grupas, pēc darba satura – diskusiju un aktivitāšu grupas. Sociālā darba praksē grupu iedalījuma kritēriji var pārklāties (piemēram, slēgta grupa ar terapeitisku mērķi). ⁴
IASWG SDAG prakses standarti	Starptautiskās Sociālā darba ar grupām asociācijas (IASWG) izstrādāts materiāls “Sociālā darba ar grupu prakses standarti”, kurā ir definētas īpašas vērtības, zināšanas un prasmes efektīvam sociālajam darbam ar grupām. Šie standarti kalpo kā vadlīnijas sociālajiem darbiniekiem sociālā darbā ar grupu praksē.
Konsultēšana	Konsultēšana ir noteiktā veidā un ierobežotā laika periodā organizēts speciālista un klienta mijiedarbības process, un tas var ietvert vienu sarunu vai vairāku sarunu sēriju. Sarunas dalībnieki apmainās ar informāciju, mēģina rast atbildes un risinājumu vai pieņemt lēmumu konkrētā jautājumā. ⁵

⁴ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 144. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

⁵ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 205. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

Metodes sociālajā darbā ar grupu	Metodes sociālajā darbā ar grupu ir paņēmieni kopums, ko lieto sociālajā darbā ar grupu. Konkrētas metodes vai metožu grupas izvēle ir atkarīga no grupas veida, struktūras, mērķiem, vadītāja zināšanām un prasmēm, grupas dalībnieku vajadzībām un iespējām, kā arī no grupas dinamikas un attīstības stadijas. Sociālajā darbā ar grupu var nodalīt vairākas metožu grupas: (1) lomu spēles, (2) kustību uzdevumi, (3) audiovizuālās radošās metodes, (4) radošā rakstīšana, (5) sociālās spēles, (6) uzdevumi praktisku iemaņu apguvei, (7) video izmantošana, (8) diskusijas un jautājumu uzdošana, (9) relaksācijas tehnikas. ⁶
Mikrolīmeņa prakse	Mikrolīmeņa prakse ir sociālā darba prakses līmenis, kas ietver tiešu un netiešu iesaistīšanos un atbalsta sniegšanu darbā ar individu, ģimeni un mazo grupu. Tā tiek veikta divās sociālā darba formās: (1) sociālais darbs ar gadījumu, (2) sociālais darbs ar grupu. To var veikt valsts un pašvaldību institūcijās un nevalstiskajās organizācijās sociālās labklājības, veselības aprūpes, izglītības un tiesību aizsardzības jomā. ⁷
Pašrefleksija	Indivīda apzināts sevis izzināšanas un pārraudzīšanas process, vienlaikus pašam esot gan novērotājam, gan tam, kuru novēro. Pašrefleksijas procesā cilvēks fiksē un izvērtē savu uzvedību, domas, jūtas, attieksmi, motivāciju un vēlmes. Pašrefleksijas rezultātā cilvēks rod labāku izpratni par sevi, savām jūtām, vērtībām, domām un rīcību dažādās dzīves situācijās. Pašrefleksija ļauj cilvēkam apzinātāk novērtēt esošo situāciju. Piemēram, sociālajā darbā pašrefleksija ietver pašanalīzi, pašnovērtējumu, pašdialogu un sevis novērošanu. Pašrefleksija ir svarīga profesionālajā izaugsmē un profesionālās kompetences pilnveidē. ⁸
Psihosociālā konsultēšana	Psihosociālā konsultēšana ir viena no tipiskām sociālā darbinieka mikrolīmeņa prakses funkcijām visos sociālā darba procesa posmos, un tai ir raksturīgs tiešais darbs ar klientu. ⁹
Refleksija	Cilvēka darbība, kurā viņš izzina savu rīcību un tās likumsakarības; cilvēka pašizzina, kas izpaužas savu pārdzīvojumu, sajūtu un pārdomu uztvērumos un apcerēšanā; arī pārdomas, apcere. ¹⁰ Refleksijai ir liela nozīme SDAG – gan grupas vadītāja, gan grupas dalībnieku grupas pieredzes veidošanā.
Refleksivitāte	Refleksivitāte ir (1) cilvēka spēja novērtēt esošo situāciju, pārdomāt ar to saistīto informāciju un radīt jaunas zināšanas, kas palīdz veikt izvēli saistībā ar savu turpmāko rīcību; (2) indivīda paškritiska pieeja zināšanu radīšanai un tam, kā varas attiecības ietekmē zināšanu radīšanu. ¹¹

⁶ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 248. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

⁷ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 252. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

⁸ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 298. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

⁹ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 342. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

¹⁰ Tēzaurs. <http://www.tezaurs.lv/refleksija>

¹¹ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 390. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

Sociālā darba ar grupu posmi

SDAG ietver ne tikai tiešu sociālā darbinieka darbu ar grupu tās pastāvēšanas laikā, bet arī darbu, kas veicams pirms grupas izveidošanās un pēc tās noslēgšanās. Tāpēc IASWG SDAG prakses standartos SDAG dalīts četros secīgos posmos, kas palīdz strukturēt un izprast SDAG ietvaros veicamās darbības. Šie posmi ir pirmsgrupas posms, sākuma posms, vidusposms un noslēguma posms.

Sociālā darbinieka SDAG kompetence

Sociālā darbinieka sociālā darba ar grupu kompetence ir faktoru kopums, kas nodrošina iespēju efektīvi īstenot sociālo darbu ar grupu. Aspektus, kas saistīti ar sociālā darbinieka kompetenci darbā ar grupām, var iedalīt četrās grupās:

- pamatvērtības darbā ar grupu un sociālā darbinieka pasaules redzējums;
- sociālajam darbiniekam nepieciešamās zināšanas darbā ar grupu, tostarp dažādas teorētiskas zināšanas par grupas procesiem, kā arī zināšanas par cilvēka psiholoģisko un sociālo funkcionēšanu;
- sociālajam darbiniekam nepieciešamās prasmes darbā ar grupu – grupas plānošana, vadīšana, novērtēšana un citi aspekti;
- sociālā darbinieka personiskās iezīmes.

Sociālais darbs ar grupu (SDAG)

Viena no sociālā darba mikrolīmeņa un mezolīmeņa prakses formām jeb metodēm, kam raksturīgs tiešais darbs ar vairākiem cilvēkiem vienlaikus. SDAG ir vērsts uz cilvēka sociālo prasmju uzlabošanu un atbalsta sniegšanu, kā arī personiskās izaugsmes veicināšanu, izmantojot cilvēku mijiedarbību un grupas dinamikas procesus. Mezolīmenī SDAG var būt vērsts arī uz grupas, kopienas vai sabiedrības kopēju mērķu sasniegšanu.¹² SDAG palīdz indivīdiem uzlabot savu sociālo funkcionēšanu, izmantojot mērķtiecīgu grupas pieredzi.

¹² Sociālā darba vārdnīca, 2023, 383.-384. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

IEVADS

Sociālā darba mikrolīmeņa praksē pastāv divas būtiskas formas – sociālais darbs ar gadījumu un sociālais darbs ar grupu (turpmāk – SDAG). Gan strādājot ar individu, gan ar grupu, sociālā darbinieka pamatzuddevumi ir līdzīgi, tomēr būtiski ir tas, ka grupā ir iespējams vienlaikus strādāt ar individiem, kurus vieno līdzīgas problēmas. Tādējādi var efektīvi sniegt informāciju vairākiem klientiem vienlaikus un arī veidot saikni starp klientiem, socializējot grupas dalībniekus. Grupā dalībnieki var rast piederības un kopības sajūtu un mazināt bezspēcības sajūtu. Starptautiskā Asociācija sociālajam darbam ar grupām (angļu val. *The International Association for Social Work with Groups*, turpmāk – IASWG) uzsver, ka darbs ar grupām pašlaik ir īpaši svarīgs, jo pasaulē kopumā vērojama tolerances mazināšanās un sabiedrības šķelšanās – kopienas nereti jūtas salauztas, kā arī vērojama populisma attīstība. Līdz ar to cilvēki nereti jūtas atsvešināti, pieaug nevienlīdzība, nedrošība un sajūta, ka cilvēks pats vairs nespēj ietekmēt sev svarīgos lēmumus.

Īstenojot SDAG, grupas ir iespējams veidot, apvienojot dažādas klientu mērķa grupas, piemēram, pieaugušos ar nodarbinātības problēmām, jauniešus, vecākus ar līdzīgām problēmām u.c. Tāpēc pirmais sociālā darbinieka uzdevums ir spēt grupu izveidot, izvērtējot kopienas vajadzības, kā arī noteikt, kāda ir sociālā darbinieka iespējamā rīcība, reaģējot uz šīm vajadzībām (nosakot, kāds ir grupas izveides mērķis un kādi ir iespējamie veicamie uzdevumi). Būtiski ir arī prast grupas darbu organizēt, motivēt klientus un veicināt klientu savstarpējo saskarsmi. Svarīgi ir ne tikai nodot grupai informāciju, bet arī attīstīt daudzpusēju komunikāciju grupā. Mazās kopienās SDAG papildus citiem ieguvumiem veicina pakalpojumu pieejamību, piedāvājot pakalpojumus vairākiem cilvēkiem vienkopus. SDAG kopumā veicina sociālā taisnīguma attīstību.

Sociālā darbinieka profesijas standartā ir noteiktas prasmes, attieksmes un kompetences, kas nepieciešamas darbā ar grupu, un tās ietver:

- noskaidrot un izvērtēt klientu vajadzības, problēmas un resursus, izstrādāt potenciālo klientu mērķa grupas pazīmju un kritēriju kopumu;
- veikt sociālo darbu ar grupu, pamatojoties uz sociālā darba teorijām, metodēm un pierādījumiem;
- motivēt grupas dalībniekus iesaistīties pakalpojuma saņemšanā;
- plānot grupas darbu atbilstoši klientu vajadzībām un spējām, ietverot mērķa grupas raksturojumu, grupas veidu, regularitāti, ilgumu, metodes, saturu un novērtēšanu;
- vadīt grupu atbilstoši grupas attīstības procesa posmiem, izmantojot piemērotas pieejas un metodes;
- novērtēt grupas procesu un rezultātus, grupas dalībnieku individuālo attīstību;
- rakstiski un mutiski sniegt klientiem individualizētu atgriezenisko saiti un rekomendācijas.¹³

Minēto prasmju veiksmīgai attīstīšanai un izmantošanai ir svarīgi nodrošināt vienotu, skaidri uztveramu un situācijām piemērotu metodiku un mācību programmu. Metodika sociālajam darbam ar grupu ir izstrādāta ar mērķi izveidot Latvijas unikālajai situācijai atbilstošu, klātienē mācībās apgūstamu, praksē aprobētu un sociālajos dienestos (turpmāk – Dienestos) ieviešamu metodiku sociālajam darbam ar grupu. Metodiskais materiāls un mācības ir paredzēti kā pamats vienotas pieejas izveidē SDAG un arī kā palīg līdzeklis sociālo darbinieku sagatavošanai praktiskam darbam ar grupām – nepieciešamo prasmju attīstīšanai un darba strukturēšanai. Līdz šim lielāka uzmanība ir pievērsta prasmju apguvei, kas

¹³ Latvijas Republikas Sociālā darbinieka profesijas standarts: <https://www.lm.gov.lv/lv/sociala-darbinieka-profesijas-standarts>

nepieciešamas darbā ar dažādām klientu mērķa grupām, bet, papildinot tās ar kompetencēm, kas ir būtiskas darbā ar grupu, tiks stiprināta sociālo darbinieku prasme arī ierobežotu resursu apstākļos proaktīvi strādāt ar grupām, lai veicinātu klientu rīcībspējas attīstību.

Paredzams, ka Metodiskais materiāls un sociālo darbinieku mācības veicinās sociālā darba ar grupu attīstību Latvijā, tādējādi tas būs nozīmīgs ieguvums SDAG mērķa grupai – grupām, ar kurām strādās sociālie darbinieki. Šobrīd Dienestu klientiem nav vienlīdzīgu iespēju visās Latvijas pilsētās, novados un pagastos saņemt līdzvērtīgas kvalitātes sociālā darba pakalpojumu. Nevienlīdzības riski pastāv arī atšķirīgu reģionālo faktoru dēļ – sociālās problēmas, pakalpojumu pieejamība un konteksts atšķiras blīvi apdzīvotās un mazāk apdzīvotās teritorijās. Vienota pieeja darbam ar grupu šos riskus mazinās, jo sniegs sociālajiem darbiniekiem resursus optimālai rīcībai unikālās situācijās. Metodiskais materiāls palīdz sagatavot sociālos darbiniekus ar grupām darbam ar dažādām klientu mērķa grupām un dažādiem grupu veidiem. Sociālais darbinieks, kurš ir apguvis metodiku sociālajam darbam ar grupu, var pilnībā vadīt un organizēt sociālo darbu ar grupu: identificēt klientu mērķa grupu, noskaidrot tās vajadzības, izveidot grupas plānu, komplektēt grupu, vadīt grupu un novērtēt grupu.

Metodisko materiālu veido astoņas nodaļas un pielikumi. Pirmajā nodaļā apskatīta sociālā darbinieka profesionālā kompetence darbā ar grupu, iezīmējot sociālā darba ar grupu prakses standartus un sniedzot sociālajiem darbiniekiem iespēju izvērtēt sev piemītošās kompetences un noteikt tās, kuras nepieciešams attīstīt. Otrajā nodaļā skaidrota SDAG būtība, mērķi un nosacījumi. Trešajā nodaļā aplūkoti būtiskākie grupu veidi un modeļi, bet ceturtā nodaļa sniedz ieskatu grupas plānošanas un izveides procesā. Piektajā nodaļā aprakstīts grupas vadīšanas process, grupas attīstība un struktūra. Sestā nodaļa vērš uzmanību uz SDAG pielietojamām metodēm un paņēmieniem. Grupu attālinātas vadīšanas specifika aprakstīta septītajā nodaļā. Materiālu noslēdz pārskats par SDAG attīstīšanu Dienestos Latvijā, astotajā nodaļā piedāvājot praktiskus tā ieviešanas modeļus. Savukārt pielikumos atrodami noderīgi palīgglīdzekļi.

1

SOCIĀLĀ DARBINIEKA KOMPETENCES DARBĀ AR GRUPU

Nodaļā ietverts vispārējs SDAG prakses standartu raksturojums. Nodaļas mērķis ir veidot kopēju priekšstatu par sociālajam darbiniekam darbā ar grupu nepieciešamajām kompetencēm, sniegt sociālajiem darbiniekiem iespēju izvērtēt sev piemētošās kompetences un identificēt kompetences, kuras nepieciešams attīstīt.

Palīdzošā profesijā, kurā galvenie profesionālie uzdevumi tiek risināti mijiedarbībā ar klientiem, noteicošā loma vienmēr būs paša profesionāla kompetencei. Sociālajā darbā ir svarīga spēja veidot ar klientiem tādu mijiedarbību, kas panāktu pozitīvu izmaiņu dinamiku klienta dzīvē. Sociālais darbinieks, kurš veic SDAG, izmanto gan vispārējās sociālā darbinieka zināšanas un prasmes, kas šajā gadījumā darbojas kā ietvars, gan specifisku kompetenci, kas attiecas tieši uz grupas vadīšanas procesu. Grupas vadīšanas prasmes ir gan universālas, kas daudz neatšķiras no citām konsultējošām profesijām, gan arī specifiskas – tieši SDAG nepieciešamās.

Literatūrā kopumā aprakstīti vairāki sociālā darbinieka kompetences aspekti darbā ar grupām, un tos var iedalīt četrās grupās:

- pamatvērtības darbā ar grupu un sociālā darbinieka pasaules redzējums;
- sociālajam darbiniekam nepieciešamās zināšanas darbā ar grupu – dažādas teorētiskas zināšanas par grupas procesiem, zināšanas par cilvēka psiholoģisko un sociālo funkcionēšanu u.c.;
- sociālajam darbiniekam nepieciešamās prasmes darbā ar grupu – grupas plānošanas, vadīšanas, novērtēšanas u.c. prasmes;
- atbilstošas sociālā darbinieka personiskās iezīmes.

Starptautiskajā SDAG praksē ir plaši pazīstami IASWG Sociālā darba ar grupām prakses standarti (turpmāk – IASWG Standarti)¹⁴, kur ir definētas SDAG nepieciešamās zināšanas, prasmes, pamatvērtības un prakses ētika. IASWG Standarti sniedz plašu izpratni par sociālā darbinieka darbu ar grupu un ir kā ceļvedis SDAG praksē. Dokuments ir tapis, sadarbojoties SDAG praktiķiem, pētniekiem un grāmatu autoriem par SDAG. Pirmais IASWG Standartu izdevums publicēts 1998. gadā, laika gaitā tas ir pārskatīts un adaptēts atbilstoši aktuālajai situācijai sociālā darba praksē. 2022. gadā IASWG Standarti ir papildināti ar apsvērumiem SDAG veikšanai tiešsaistē.

¹⁴ Oriģinālvalodā IASWG Sociālā darba ar grupām prakses standarti pieejami organizācijas tīmekļa vietnē: www.iaswg.org/standards; Standartu tulkojums latviešu valodā pieejams Metodiskā materiāla 1. pielikumā.

1.1. PAMATVĒRTĪBAS DARBĀ AR GRUPU UN SOCIĀLĀ DARBINIEKA PASAULES REDZĒJUMS

Sociālā darbinieka profesionālais redzējums veidojas visas dzīves un sociālā darba prakses laikā. IASWG Standartu 1. nodaļā raksturotas divas būtiskākās sociālajam darbiniekam SDAG nepieciešamās pamatvērtības – cieņa pret cilvēkiem un viņu autonomiju un Sociāli taisnīgas sabiedrības izveide.

Lai nodrošinātu, ka SDAG tiek ievērota cieņa pret cilvēkiem un viņu autonomiju, darbā ir jāievēro vienlīdzības princips. Grupā nevienam nedrīkst būt lielākas privilēģijas nekā citiem, neatkarīgi no tā, vai tas ir sociālais darbinieks, grupas dalībnieks vai organizācijas vadītājs. Lai nodrošinātu, ka tiek uzklauskātas un ņemtas vērā visu dalībnieku idejas, sociālais darbinieks ikvienam palīdz novērtēt citu dalībnieku ieguldījumu. Šis princips tiek izvirzīts tāpēc, ka sociālajam darbiniekam, ņemot vērā viņa statusu un kompetenci, ir ievērojama ietekme, un šī ietekme ir jāizmanto pārdomāti. Ievērojot vienlīdzības principu, galvenais ir tas, ka tiek novērtēta un respektēta daudzveidība visās tās izpausmēs un formās, piemēram, kultūras, etniskās piederības, dzimuma, seksuālās orientācijas, fizisko un garīgo spēju un vecuma ziņā. Cieņa – tā ir spēja vienlaicīgi saglabāt divus dažādus skatu punktus par klientu, pieņemot klienta atšķirības, iespējas, robežas un laiku, kā arī uzticoties klienta potenciāla attīstībai attiecībā uz viņa labklājību, veicinot klienta pašcieņu un pieņemot viņu bez nosodījuma.¹⁵

Savukārt, lai ievērotu otru SDAG pamatvērtību, sociālajam darbiniekam jāpatur prātā centieni izveidot taisnīgu un demokrātiski organizētu sabiedrību, kas nodrošina visu tās locekļu pamatvajadzību apmierināšanu. Grupa sniedz iespēju piedzīvot un praksē īstenot demokrātiskos vienlīdzības un autonomijas principus, un sociālajam darbiniekam tie ir jāveicina, izmantojot savas zināšanas un prasmes.

Grupās dalībnieki ar šīm vērtībām jāiepazīstina katrā piemērotā brīdī, un tās tiek nostiprinātas, dalībniekiem par tām runājot. Pamatvērtību izprašana un pieņemšana ir būtiska, lai veidotu ētisku SDAG praksi. Vairāk par SDAG ētikas jautājumiem var lasīt astotajā nodaļā.

1.2. SOCIĀLAJAM DARBINIEKAM DARBĀ AR GRUPU NEPIECIEŠAMĀS ZINĀŠANAS UN PRASMES

Tālāk tabulas formā apkopotas būtiskās zināšanas un prasmes, kas sociālajam darbiniekam nepieciešamas dažādos SDAG posmos jeb soļos. Tās apkopotas, balstoties uz IASWG Standartiem.

¹⁵ Rokasgrāmata. *Metodes un pieejas sociālā darba jomā*. Kuldīga, 2011. <https://old.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3167/rokasgramata.pdf>

1. tabula. Būtiskākās SDAG vadītājam nepieciešamās kompetences katrā grupas organizēšanas un vadīšanas solī

Grupas organizēšanas un vadīšanas solis	Uzdevumi	Nepieciešamās zināšanas un prasmes
1. Orientācija uz darbu ar grupu	- SDAG nepieciešamo zināšanu apzināšana un iegūšana - Grupas vadītāja personisko resursu, motivācijas un kompetenču ieguve grupas vadīšanai - SDAG nepieciešamības apzināšana konkrētajā organizācijā (Dienestā) un pašvaldībā sadarbībā ar kolēģiem un sadarbības institūcijām - Dažādu SDAG mērķa grupu (piemēram, bezdarbnieki, jaunie vecāki, jaunieši utt.) definēšana un mērķa grupu vajadzību apzināšana	- Zināšanas par grupu un mazo grupu uzvedību - Zināšanas par individu - Zināšanas par sociālā darbinieka lomu grupā - Zināšanas par mērķa grupas specifiku: psihosociālā portreta noteikšana, sociālo vajadzību raksturojums, zināšanas par mērķa grupai aktuāliem jautājumiem - Zināšanas par sociālā darba ar grupu elementiem: posmi, grupas dinamika, metodes un darba dokumentācijas veidi - Zināšanas par grupas darba programmas izstrādes un veidošanas principiem - Zināšanas par resursu piesaisti un attīstīšanu sociālajā darbā, resursu novērtēšanas metodēm - Zināšanas par klientu līdzdalības nodrošināšanas un veicināšanas veidiem un paņēmieniem - Spēja saņemt organizācijas (Dienesta) atbalstu, lai izveidotu grupu

Tabulas turpinājumu sk. 20. lpp.

Grupas organizēšanas un vadīšanas solis	Uzdevumi	Nepieciešamās zināšanas un prasmes
2. Sagatavošanās grupas uzsākšanai	• Grupas programmas izstrāde: klientu grupas vajadzību noteikšana, grupas mērķu un uzdevumu formulēšana, piemērotākās grupas formas, ilguma, biežuma, dalībnieku skaita, potenciāli apskatāmo tēmu noteikšana, atvērtas vai slēgtas grupas veida un iespējamo metožu noteikšana • Īsa grupas piedāvājuma apraksta veidošana • Grupas vadīšanai nepieciešamo resursu (piemēram, telpu, materiālu) apzināšana un to sagādes organizēšana	• Prasme noskaidrot un izvērtēt klientu vajadzības, problēmas un resursus • Prasme izstrādāt potenciālo klientu mērķa grupas pazīmju un kritēriju kopumu • Prasme plānot grupas darbu atbilstoši klientu vajadzībām un spējām, ietverot mērķa grupu raksturojošās pazīmes, grupas veidu, regularitāti, ilgumu, metodes, saturu un novērtēšanu • Prasme izvēlēties piemērotu grupas veidu, struktūru, procesu un lielumu, lai grupa sasniegtu savus mērķus • Prasme noteikt organizatorisko misiju un lomu un tās ietekmi uz SDAG pakalpojuma raksturu un attīstību • Zināšanas par institucionālo un sociālo robežu ietekmi uz SDAG pakalpojuma attīstību • Prasme izstrādāt skaidru grupas mērķa formulējumu, kas atspoguļo grupas dalībnieku vajadzības un organizācijas misiju un mērķus (iespējams to darīt sadarbībā ar grupas dalībniekiem) • Prasme ņemt vērā konteksta, vides un sabiedrības faktoru iespējamo ietekmi uz grupu • Spēja apzināties konsultāciju un supervīzijas nozīmi SDAG pakalpojuma kvalitātes nodrošināšanā
3. Grupas komplektēšana	• Grupas piedāvājuma izplatīšana (reklamēšana) sadarbībā ar kolēģiem un citām iesaistītajām pusēm • Dalībnieku atlase un grupas komplektēšana	• Prasme motivēt potenciālos grupas dalībniekus iesaistīties grupā • Prasme noskaidrot dalībnieku mērķus un gaidas no SDAG pakalpojuma un izmantot šo informāciju, lai novērtētu viņu iespējamo iesaistīšanos grupas mērķu sasniegšanā (arī palīdzēt precizēt šos mērķus tā, lai tie būtu sasniedzami) • Zināšanas par dalībnieku atlasi atbilstoši grupu izveides principiem (principus var nepiemērot dažām konkrētu uzdevumu grupām, kad grupas sastāvu nosaka citi)

Grupas organizēšanas un vadīšanas solis	Uzdevumi	Nepieciešamās zināšanas un prasmes
4. Grupas vadīšana	• Grupas dinamikas jēdziena pielietošana un atbilstošas intervences izvēle attiecīgajā grupas attīstības stadijā • Grupas procesā izmantojamās metodes dažādām mērķa grupām, balstoties uz grupas dalībnieku vajadzībām	• Prasme vadīt grupu atbilstoši grupas attīstības procesa posmiem un stadijām, izmantojot piemērotas pieejas un metodes • Prasme novērtēt grupas procesu un rezultātus, grupas dalībnieku individuālo attīstību • Prasme kopā ar grupas dalībniekiem izstrādāt sākotnējo vienošanos par grupas darbu, kurā noteikti veicamie uzdevumi, sasniedzamie mērķi un process, kādā tas tiks veikts • Prasme noskaidrot kopienas un/vai organizācijas līdzdalību grupā un precizēt grupas mērķi un darba procesu, kā arī darbinieka un grupas dalībnieku lomu • Zināšanas par konfidencialitātes jēdzienu un tā robežām • Prasme palīdzēt dalībniekiem noteikt un precizēt viņu individuālos un grupas mērķus • Prasme palīdzēt grupas dalībniekiem veidot saikni starp individuālajiem un grupas mērķiem • Prasme identificēt grūtības un šķēršļus, kas traucē grupas dalībniekiem un grupai sasniegt izvirzītos mērķus • Prasme vajadzības gadījumā pārskatīt sākotnējo līgumu ar dalībniekiem, lai veicinātu individuālo un kolektīvo mērķu sasniegšanu • Prasme palīdzēt grupas dalībniekiem atrisināt konfliktus grupas ietvaros • Prasme izstrādāt, modelēt un veicināt atklātu komunikāciju un tiešu atgriezenisko saiti starp grupas dalībniekiem, kā arī starp grupas dalībniekiem un darbiniekiem • Prasme palīdzēt dalībniekiem noteikt izmaiņas un ieguvumus no iesaistīšanās grupā (tiešās prakses grupā dalībnieki var apspriest, ko viņi ir iemācījušies no savas grupas pieredzes tādu, kas viņiem noderēs citās grupās; tas ietver apsvērumus par to, kā grupas mērķu sasniegšana veicinās organizācijas vai kopienas darbību)

Grupas organizēšanas un vadīšanas solis	Uzdevumi	Nepieciešamās zināšanas un prasmes
5. Grupas izvērtēšana	• Ētiskas atgriezeniskās saites sniegšana sadarbības partneriem (piemēram, gadījuma vadītājam) • Grupas mērķu sasniegšanas analīze kopā ar iesaistītajām pusēm • Nepieciešamības izvērtēšana turpināt grupas programmu citās grupās un programmas iespējamo izmaiņu izvērtēšana	• Prasme mutiski un rakstiski sniegt klientiem individualizētu atgriezenisko saiti un rekomendācijas • Prasme apspriest grupas ietekmi uz sistēmām ārpus grupas, piemēram, ģimeni, sabiedrību

Balstoties uz IASWG Standartiem, ir izveidota arī IASWG anketa sociālo darbinieku kompetenču pašnovērtēšanai sociālajā darbā ar grupu (2. pielikums). Anketa ir aizpildāma pirms SDAG uzsākšanas, lai novērtētu savas spējas SDAG.

Grupas vadīšanas prasmes

SDAG sociālajiem darbiniekiem grupas procesa laikā ir nepieciešamas arī papildu specifiskas grupas vadīšanas prasmes, kas apkopotas 2. tabulā.

2. tabula. SDAG nepieciešamās grupas vadīšanas prasmes¹⁶

Specifiskā prasme	Definīcija	Nozīme
Prasme aktīvi klausīties	Rūpēšanās par verbālajiem un neverbālajiem komunikācijas aspektiem, nosakot, vai komunikācija ir savstarpēji saskaņota (kongruenta); vēstījumu zemtekstu sajušana	Veicina uzticēšanos grupā un, kad tas ir piemēroti, ļauj dalībniekiem pašatklāties. Palīdz grupas dalībniekiem justies sadzirdētiem un saprastiem.
Prasme pārformulēt (restating)	Dzirdētā pārfrāzēšana, izmantojot nedaudz citādus vārdus, lai labāk saprastu teiktā nozīmi	Palīdz noteikt, vai komunikācija ir pareizi saprasta un sniedz atbalstu un skaidrību.
Prasme precizēt (clarifying)	Klientu paziņojumu vienkāršošana, koncentrējoties uz vēstījuma būtību gan emocionālā, gan kognitīvā līmenī	Palīdz gan grupas vadītājam, gan grupas dalībniekiem sakārtot konfliktējošas un mulsinošas jūtas un domas, ļaujot jēgpilnāk izprast, kas tiek komunicēts.
Prasme apkopot	Komunicētās informācijas būtības atkārtošana, kondensācija un kristalizācija.	Nodrošina sesijas virzību, nepārtrauktību un jēgu; nepieļauj sadrumstalotību. Īss kopsavilkums pastiprina uzmanību un palīdz koncentrēties. Nodrošina pāreju no vienas tēmas uz otru un izceļ galvenos punktus.
Prasme izvērtēt	Spēja novērtēt noteiktas uzvedības problēmas un izvēlēties atbilstošus ieviešanas veidus un gadījumus	Veicina atbilstošas ieviešanas un gadījumu izvēli.
Prasme uzdot jautājumus	Atvērto jautājumu uzdošana, kas palīdz plašāk izpētīt problēmas vai jūtas	Veicina tālāku diskusiju, noskaidro papildu informāciju, stimulē domāšanu, palielina skaidrību, veicina turpmāku izpēti un samazina intensīvu jūtu piedzīvošanu, kad tās ir situācijai neatbilstoši spēcīgas.
Prasme interpretēt	Hipotēžu un jaunu atgriezenisko saišu piedāvāšana noteiktai uzvedībai, jūtām un domām	Iedrošina veikt dziļāku izpēti, piedāvā jaunas perspektīvas un alternatīvas, no kurām aplūkot jautājumus un labāk tos izprast.

Tabulas turpinājumu sk. 24. lpp.

¹⁶ Alle-Corliss, L., Alle-Corliss, R., 2009. *Group Work: A Practical Guide to Developing Groups in Agency Settings*. 50-53. John Wiley & Sons Inc.

Specifiskā prasme	Definīcija	Nozīme
Prasme konfrontēt	Spēcīgs veids, kā izaicināt grupas locekļus godīgi paskatīties uz sevi; efektīvs veids, kā norādīt uz pretrunām starp domām, jūtām un uzvedību	Veicina godīgu sevis izzināšanu, kas var paaugstināt klienta pašapziņu un spēju izpētīt jaunas iespējas problēmu risināšanai.
Prasme atspoguļot jūtas	Izpratnes veidošana par jūtu saturu	Palīdz apstiprināt, ka klienti ir uzklusīti un saprasti. Veicina turpmāku saikni un iesaistīšanos, kā arī paaugstina pašapziņu.
Prasme atbalstīt	Iedrošinājumu un pastiprinājumu sniegšana, uzmanīgi klausoties un esot psiholoģiski klātesošiem	Veicina atmosfēru, kas iedrošina uzticēšanos, ļauj pastiprināt vēlamo uzvedību un apgūt jaunu uzvedību.
Prasme izrādīt empātiju	Spēja saprast klientu subjektīvo pasauli gādīgā un atklātā veidā, saprast klienta dzīves kontekstu, identificējoties ar viņu	Veicina uzticēšanos attiecībām; norāda uz sapratni un veicina dziļāku pašizpēti līmeni.
Prasme fasilitēt	Skaidras un tiešas komunikācijas veidošana grupā ar aktīvu klausīšanos un gādības sajūtu, mudinot dalībniekus pieņemt, ka atbildība par viņu iesaistīšanos pieaug	Veicina efektīvu saziņu starp dalībniekiem, veicina aktīvāku līdzdalību grupā un palīdz veiksmīgi sasniegt mērķus.
Prasme ierosināt	Dalībnieku aktīvas līdzdalības veicināšana grupā, nodrošinot virzienu, piedāvājot struktūru un ierosinot grupas aktivitātes	Novērš grupas nekonstruktīvu rīcību; palielina grupas tempu; palīdz grupas dalībniekiem identificēt un risināt konfliktus, attīstīt spēju strādāt ar problēmām un koncentrēties uz saviem mērķiem.
Prasme izvirzīt mērķus	Intervences prasmju izmantošana, lai aicinātu dalībniekus formulēt skaidrus, jēgpilnus un reālistiskus mērķus, plānot konkrētus mērķus grupas procesam	Piedāvā virzienu grupas aktivitātēm; palīdz dalībniekiem izvirzīt individuālos mērķus.
Prasme novērtēt	Pastāvīga grupas un individuālās dinamikas novērtēšana	Veicina dziļāku pašapziņu un labāku izpratni par grupas procesu, dinamiku un virzību. Atklāts grupas vērtējums ļauj apsvērt, vai ir nepieciešama virziena maiņa.

Specifiskā prasme	Definīcija	Nozīme
Prasme reaģēt (atgriezeniskā saite)	Atklātas atgriezeniskās saites sniegšana, pamatojoties uz dalībnieku uzvedības novērojumiem	Sniedz grupas dalībniekiem ieskatu par to, kā citi viņus redz, tā palīdzot labāk apzināties sevi kontaktā ar citiem.
Prasme piedāvāt ieteikumus	Priekšlikumu un informācijas piedāvāšana grupas dalībniekiem. Iedrošināšana jaunām idejām, uzvedībai un virzībai	Sniedzot informāciju un piedāvājot atbilstošus ieteikumus, grupas dalībnieki tiek izaicināti apdomāt un attīstīt jaunas domāšanas un rīcības alternatīvas.
Prasme aizsargāt	Dalībnieku pasargāšana no nevajadzīgiem psiholoģiskiem un fiziskiem riskiem, iejaucoties neatbilstošā konfrontācijā	Minimizē iespējamos riskus, kādi var rasties, piedaloties grupas procesā.
Prasme pašatklāties	Savu personisko reakciju prasmīga atklāšana grupas procesa laikā "šeit un tagad"	Grupās vadītāja spēja atklāties atbilstoši situācijai veicina uzticēšanos, modelē atklātību, veicina dziļāku līmeņu mijiedarbību grupā.
Prasme modelēt	Vēlamās uzvedības (godīgums, cieņa, atklātība, riska uzņemšanās un asertivitāte (pašapziņa, pašpārliecinātība)) demonstrēšana grupas procesa laikā	Sniedz grupai praktisku vēlamās uzvedības piemēru, iedrošina dalībniekus attīstīt pozitīvas savstarpējās saskarsmes prasmes.
Prasme strādāt ar klusumu	Verbālās un neverbālās komunikācijas pārtraukšana grupas attīstības procesa veicināšanas nolūkos	Klusuma atbilstoša izmantošana var palīdzēt grupai, dodot laiku refleksijām un apdomāšanai, palīdz koncentrēties, integrēt emocionāli intensīvu materiālu un veicina grupas mijiedarbību un kopīgu darbu.
Prasme sasaistīt	Dažādu tēmu atbilstoša sasaistīšana ar konkrētām grupas vai dalībnieku problēmām	Veicina mijiedarbību starp grupas dalībniekiem un iedrošina strādāt kopā.
Prasme apturēt	Neproduktīvas uzvedības apturēšana grupā tiešā, iejūtīgā un konsultējošā veidā	Pasargā grupas dalībniekus no netaisnīgiem un neatbilstošiem uzbrukumiem; modelē atbilstošu komunikāciju; uzlabo grupas procesa plūdumu.

Specifiskā prasme	Definīcija	Nozīme
Prasme noslēgt	Spēja novērtēt grupas procesu, iesaistot grupas dalībniekus	Sniedz dalībniekiem iespēju tikt galā ar zaudējuma sajūtu par grupas noslēgumu, piedāvā ieteikumus, kā ikdienas dzīvē pielietot prasmes, ko dalībnieki ir apguvuši grupā, sagatavo iespējamām problēmām ārpus grupas, dod iespēju izvērtēt un pārskatīt grupu, kā arī mudina uz nākotnes plānošanu.

1.3. SOCIĀLĀ DARBINIEKA PERSONĪBAS IEZĪMES UN TO NOZĪME

Apgūstot un regulāri praktizējot SDAG, sociālais darbinieks var izveidot savu profesionālo SDAG stilu. Profesionālais stils ir saistīts ar profesionālās identitātes attīstību, kas ietver:

- personisko vērtību, morāles, īpašību un profesijas normu integrāciju;¹⁷
- vēlamos profesijas standartus un kompetenci; kolektīvo izpratni par sociālā darbinieka profesijas būtību; profesijas subjektīvu nozīmi katram praktiķim;¹⁸
- grupas vadītāja personību.¹⁹

Cilvēku atbalstam domātu pakalpojumu praksē, lai gūtu panākumus un sasniegtu vēlamos rezultātus, milzīga nozīme ir pakalpojuma sniedzēja personībai. Būdami profesionāli palīgi, sociālie darbinieki bieži vien ir būtiskākais instruments, kas klientiem palīdz. Sociālo darbinieku spēju izveidot stabilas attiecības ar grupu dalībniekiem tiešā veidā ietekmē sociālo darbinieku personību.²⁰

Lupe un Rendals Alle-Korlisi norāda, ka “būtiska veiksmīgas grupas prakses sastāvdaļa ir spēcīgas grupas vadības (līderības) prasmes. Laba sadarbība un efektīva komunikācija grupā ir cieši saistītas ar to, cik lietpratīgs grupas vadīšanā ir vadītājs. Profesionāls grupas vadītājs prot prasmīgi vadīt grupas un tās dalībnieku attīstību. Līderis darbojas kā pilots, lai nodrošinātu, ka grupa kopumā un katrs tās dalībnieks sasniedz izvirzītos mērķus.”²¹ Sevis izzināšanas prasmju attīstība ir būtisks priekšnosacījums, lai iemācītos efektīvi strādāt ar cilvēkiem, kas nāk no dažādām vidēm.²² Sevis izzināšanas prasmes nozīmē spēju apzināties, kā cilvēks pats uztver rasu, etniskās piederības, dzimumu un citas atšķirības. Lai gan vadīšanas

¹⁷ Fitzgerald, A., 2020. *Professional Identity: A Concept Analysis*. In: Nursing Forum, 55(3), pp. 447-472. Pieejams: <https://doi.org/10.1111/nuf.12450>

¹⁸ Fitzgerald, A., 2020. *Professional Identity: A Concept Analysis*. In: Nursing Forum, 55(3), pp. 447-472. Pieejams: <https://doi.org/10.1111/nuf.12450>

¹⁹ Alle-Corliss, L., Alle-Corliss, R., 2009. *Group Work: A Practical Guide to Developing Groups in Agency Settings*. John Wiley & Sons.

²⁰ Corey, M.S., Corey, G., Corey, C., 2008. *Groups. Process and Practice*, Brooks/Cole, Cengage Learning

²¹ Alle-Corliss, L., Alle-Corliss, R., 2009. *Group Work: A Practical Guide to Developing Groups in Agency Settings*. John Wiley & Sons.

²² Alle-Corliss, L., Alle-Corliss, R., 2009. *Group Work: A Practical Guide to Developing Groups in Agency Settings*. John Wiley & Sons.

pamatprasmju apgūšana ir būtiska, ar to nepietiek, lai kļūtu par efektīvu grupas vadītāju. Alle-Korlisi uzskata, ka noteicošā ir tieši grupas vadītāja personība.

Grupu vadītāji pirmkārt ir cilvēki, kuri uz katru grupas tikšanos ierodas ar savām personīgajām īpašībām, vērtībām un dzīves pieredzi. Ja grupas vadītājs turpina savu pašapzināšanās procesu, viņš to kā vērtību un uzvedības modeli var nodot arī grupas dalībniekiem. Tāda uzvedības modelēšana ir, iespējams, vispēcīgākais palīdzības procesa aspekts. Atzīt un uzņemties atbildību par sevis paša personību ir galvenais, kas nepieciešams, lai darbā ar grupu varētu būt palīdzošs un ētisks.²³

Divi aspekti, kam būtu pievēršama uzmanība:

- **Pašapzināšanās.** Strādājot ar grupu, grupas vadītājam ir ļoti nepieciešama pašapzināšanās, lai tiktu galā ar dažādiem psiholoģiskiem fenomeniem, kas var parādīties grupā, dalībniekiem mijiedarbojoties: trigeriem, pārnēsēm, projekcijām. Šādi procesi grupas vadītājam var izraisīt spēcīgas jūtas: dusmas, bailes, vainas sajūtu u.c. Kad pārņem jūtas, īpaši svarīgi ir saprast, kādā virzienā vadīt grupu. Lai uzlabotu izpratni par sevi un saviem klientiem, ir ļoti svarīgi apzināties savas jūtas, domas un darbības un to ietekmi uz grupu. Pašapzināšanās ir būtiska izaugsmei un panākumiem – gan no emocionālās, gan profesionālās, gan ētiskās perspektīvas. Profesionāļi, kuri nezaudē apņēmību skatīties paši uz sevi un uzņemties atbildību par savu lomu grupā, grupu parasti vada efektīvāk un enerģiskāk.²⁴
- **Vērtības.** Grupu vadītāju individuālā vērtību sistēma ietekmē darbu ar grupu, tostarp – intervences veidu un izmantojamo metožu izvēli, klientu reakciju uz vadītāju, izvirzītos mērķus un ētiskos principus, kas tiek ievēroti, virzoties uz mērķiem.

Pašapzināšanos un savu vērtību izpratni var nodrošināt regulāra pašrefleksija. Pašrefleksija Sociālā darba vārdnīcā tiek skaidrota kā “indivīda apzināts sevis izzināšanas un pārraudzīšanas process, vienlaikus pašam esot gan novērotājam, gan tam, kuru novēro. Pašrefleksijas procesā cilvēks fiksē un izvērtē savu uzvedību, domas, jūtas, attieksmi, motivāciju un vēlmes. Pašrefleksijas rezultātā cilvēks rod labāku izpratni par sevi, savām jūtām, vērtībām, domām un rīcību dažādās dzīves situācijās. Pašrefleksija ļauj cilvēkam apzinātāk novērtēt esošo situāciju. Piemēram, sociālajā darbā pašrefleksija ietver pašanalīzi, pašnovērtējumu, pašdialogu un sevis novērošanu. Pašrefleksija ir svarīga profesionālajā izaugsmei un profesionālās kompetences pilnveidē.”²⁵

Grupas vadītāja rīcību grupā ietekmē kontekstuālās vērtības, klientu vērtību sistēmas un vadītāja personīgā vērtību sistēma. Kontekstuālo vērtību avoti ir: sabiedrība, organizācija, kura finansē grupas pakalpojumu, kā arī grupas vadītāja profesionālās vērtības.²⁶ Grupas vadītāja personiskās vērtības var izpausties, piemēram, kā grupas vadītāja izvairīšanās apspriest grupas dalībniekiem būtiskas tēmas, jo viņš tajās jūtas neērti. Iespējamās arī situācijas, kad vadītājs neapzināti sāk grupas dalībniekiem uzspiest savas personiskās vērtības, pastiprināti iesaistoties debatēs ar tiem dalībniekiem, kuru vērtības atšķiras no vadītāja vērtībām. Šādās situācijās grupas vadītājam vajadzētu apzināties savu uzvedību un tās motīvus un jāapsver, kā tā ietekmē grupas darba gaitu un virzību uz grupas mērķiem. Šādās situācijās ir svarīgi meklēt atbalstu un vietu, kur reflektēt par notiekošo – supervīziju.²⁷

²³ Alle-Corliss, L., Alle-Corliss, R., 2009. *Group Work: A Practical Guide to Developing Groups in Agency Settings*. John Wiley & Sons.

²⁴ Alle-Corliss, L., Alle-Corliss, R., 2009. *Group Work: A Practical Guide to Developing Groups in Agency Settings*. John Wiley & Sons.

²⁵ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 295. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

²⁶ Morales, A., Sheafor, B., W. Allyn and Bacon, 1995. *Social Work: A Profession of Many Faces*.-Social case work.

²⁷ Alle-Corliss, L., Alle-Corliss, R., 2009. *Group Work: A Practical Guide to Developing Groups in Agency Settings*. John Wiley & Sons

Vēl kāda sociālajam darbiniekam SDAG nozīmīga spēja ir refleksivitāte, kas Sociālā darba vārdnīcā ir definēta kā “spēja novērot savu darbību un analizēt, kādā veidā profesionālās zināšanas ir tikušas lietotas attiecībās ar citiem – indivīdiem, grupām un kopienām; ... arī dziļākai emociju analīzei, integrējot praksē uzkrātās pārdomas un emocionālās reakcijas.”²⁸

1.4. EFEKTĪVA GRUPAS VADĪTĀJA PERSONISKĀS ĪPAŠĪBAS

Papildus attīstītai pašapzināšanās spējai un sapratnei par to, kā vadītāja personība un vērtību sistēma ietekmē darbu ar grupu, grupas vadīšanai ir nepieciešamas arī noteiktas personiskās īpašības. Nevienam praktiķim nepiemīt visas vēlamās īpašības; tās nepārtraukti attīstās. Tālāk 3. tabulā var iepazīties ar nepieciešamo personisko īpašību raksturojumu. Pārskatiet tabulu, identificējiet savas stiprās puses, uz kurām varat balstīties, un savas vājās puses, kuras būtu jāattīsta!

3. tabula. Efektīva grupas vadītāja personiskās īpašības²⁹

Personiskā īpašība	Raksturojums
Drosme	Drosmīgi grupu vadītāji parāda savu drosmi mijiedarbībā ar grupas dalībniekiem. Viņi ir godīgi, gādīgi, riskē, vajadzības gadījumā ar cieņu konfrontē dalībniekus, dalās ar savām jūtām un intuīciju ar grupas dalībniekiem un ir gatavi atzīt savas nepilnības.
Klātesamība	Klātesoši grupu vadītāji gan fiziski, gan emocionāli atbalsta grupas dalībniekus. Vadītāji, kuri pamana citu sāpes, grūtības un priekus, spēj būt empātiskāki un gādīgāki. Lai būtu klātesošs, jūtas un domas par citiem jautājumiem ir nepieciešams atstāt ārpus grupas sesijas.
Vēlme modelēt	Grupu vadītāji kalpo par paraugu grupai – viņu uzvedība un attieksme var palīdzēt dalībniekiem radīt pozitīvu noskaņu kopīgam darbam. Grupas vadītājs, demonstrējot uzvedības un attieksmju piemēru, spēj modelēt tādas grupas normas kā atvērtību, nopietnību vai orientāciju uz mērķi, citu pieņemšanu, cieņu pret vērtību daudzveidību un vēlmi riskēt. Vadītājs modelēšanas funkciju var realizēt, godīgi un atbilstoši pašatklājoties īstajā laikā.
Personīgais spēks	Grupas vadītāja personīgais spēks ir tieši saistīts ar grupas dalībnieku spēcīnāšanu, veicinot viņos spēka sajūtu un pārliecību par savu izaugsmi un pozitīvām pārmaiņām. Grupu vadītāji, kuri ir pārliecināti par sevi un spējīgi veicināt pārmaiņas citos, ir visefektīvākie. Šajā gadījumā spēks nenozīmē dominēšanu vai ekspluatāciju – spēks parādās kā godīga un aizrautīga uzvedība un attieksme, kas atspoguļo enerģiju un vitalitāti.

Tabulas turpinājumu sk. 29. lpp.

²⁸ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 350. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

²⁹ Alle-Corliss, L., Alle-Corliss, R., 2009. *Group Work: A Practical Guide to Developing Groups in Agency Settings*. John Wiley & Sons

Personiskā īpašība	Raksturojums
Labā griba, patiesums un rūpes	Patiesums un rūpes ir galvenās īpašības, kas nepieciešamas jebkādas palīdzības sniegšanai. Efektīvs grupas vadītājs izrāda siltumu, rūpes un atbalstu un zina, kad grupas dalībniekus ir nepieciešams konfrontēt. Uzticēšanos un saliedētību grupā var panākt, ja tajā ir pozitīva un pieņemoša gaisotne.
Ticība grupas procesam	Ticība grupas procesam ir būtiska grupas vadītāja īpašība. Grupas dalībnieki labi jūt, kad vadītāji ir pārliecināti gan par sevi, gan par grupas procesu. Arī neticība grupas procesam tiek nodota grupai un rada sajūtu, ka grupas attīstība nenotiek.
Entuziasms	Entuziasms, ko izstaro grupas vadītājs, ir "lipīgs" un veido pozitīvu atmosfēru, kas veicina grupas dalībnieku ticību grupas procesam. Ja grupas vadītājs ir apātisks vai pat dusmīgs, tas tiešā veidā ietekmē to, kā dalībnieki uztver grupu.
Izdoma un radošums	Grupās vadītājs, kurš vienmēr ir izdomas bagāts un radošs, veiksmīgāk spēj veicināt radošumu arī grupā. Ja tiek īstenotas tikai iepriekš plānotas aktivitātes, tad ne vadītājs, ne grupa negūst labumu no jaunām, svaigām un inovatīvām idejām, un nerodas arī jaunas pieejas dzīves jautājumu risināšanai.
Atvērtība	Grupu vadītāji, kuriem ir pietiekami atvērta (atbilstoši grupas mērķiem, procesam un ētikai) attieksme pret citu viedokli, jaunām idejām un sevi, var veicināt atklātību arī grupas ietvaros. Grupas vadītāja noteiktais tonis ietekmē grupas vispārējo darbību.
Kritikas pieņemšana	Grupās vadītājs grupā tiek uztverts kā autoritāte, tāpēc vadītājs var saņemt arī negatīvas reakcijas. Piemēram, dažiem grupas dalībniekiem var būt negatīva pieredze ar autoritātēm kopumā. Tā var izpausties kā projekcija, izrādot dusmas par grupas vadītāja uzvedību. Tādās situācijās grupas vadītājam vajadzētu palikt objektīvam un nereaģēt uz šādām projekcijām. Iespējamās arī situācijas, kad grupas vadītājs pamatoti ir pelnījis kritisku vai negatīvu atgriezenisko saiti. Abos gadījumos vispiemērotāk būtu vadīt savas aizsardzības reakcijas. Grupas vadītājs, atbildot apstiprinoši, godīgi un taisnīgi, var veiksmīgi modelēt grupas dalībnieku uzvedību.
Savas kultūras apzināšanās	Dažādību labi sajūtošs un pieņemošs cilvēks apzinās savu kultūru un to, kā tā mijiedarbojoties ietekmē tos, kuri pārstāv atšķirīgu kultūru. Grupas vadītājs, kurš pieņem dažādību, parasti ir pieņemošāks un atvērtāks, kas savukārt grupā rada uzticības pilnu atmosfēru. Dažādība grupā var būt arī izaicinoša.
Vēlme meklēt jaunu pieredzi	Grupās vadītāji, kuri ir gatavi piedzīvot jaunas emocijas, spēj būt empātiski pret saviem klientiem. Grupu vadītājiem, kuri neapzinās savas jūtas un par tām nerunā, būs lielākas grūtības izprast grupas dalībniekus un ļaut klientiem dalīties ar savām jūtām.

Personiskā īpašība	Raksturojums
Humora izjūta	Veselīgs un iederīgs humors bieži vien ir tas, kas nepieciešams, lai padarītu vieglāku saspringtu atmosfēru grupā. Smieklī nereti palīdz novērst stresu; humors palīdz atpūsties un izbaudīt darbu pilnīgāk un mazina spriedzi intensīvās emocionālās situācijās. Daži autori smieklus salīdzina ar iekšēju skrējieni, kas palīdz sasniegt psiholoģiskus mērķus. Smieklī izraisa virkni psihofizioloģisku izmaiņu – atbrīvo endorfinus, uzlabo sirdsdarbības ritmu un pazemina asinsspiedienu, stimulē elpošanu un skābekļa apmaiņu, kā arī stiprina imūnsistēmas un endokrīnās sistēmas funkcijas. Humors ļauj uztvert dzīves paradoksus no emocionāla attāluma, dodot iespēju uz satraucošiem notikumiem paskatīties no malas un, iespējams, iegūt reālistiskāku skatījumu. "Īsts humors var dziedēt. Smieklī nāk par labu dvēselei." ³⁰ Grupu vadītāji, kuri spēj pasmieties paši par sevi, veicina grupā vieglāku noskaņojumu. Humors palīdz ieraudzīt dzīvi no jauna skatupunkta.
Personīgā centība un iesaistīšanās	Personīgā centība un iesaistīšanās ir nepieciešamas jebkuram efektīvam palīdzošam speciālistam. Apņēmīgiem profesionāļiem piemīt pazemība, viņi seko līdzi aktualitātēm un izmaiņām savā jomā, apmeklē profesionālus seminārus, lasa profesionālos žurnālus un grāmatas.
Izturība	Grupas vadītājiem jābūt fiziski un psiholoģiski izturīgiem, lai uzturētu funkcionējošu grupu. Grupu vadītāji, kuri nespēj saglabāt atbilstošu enerģijas līmeni, visticamāk, padosies grupas spiedienam. Izturība nepieciešama, jo prasības pret grupas sniegumu bieži vien ir augstas.
Vēlme sevi konfrontēt (pašapzināšanās)	Vēlme sevi konfrontēt ir saistīta ar pašapzināšanos. Pašapzināšanās ir galvenā grupas vadītāja iezīme. Tā izpaužas vairākās iepriekš raksturotajās īpašībās. ³¹

³⁰ Corey, M.S., Corey, G., Corey, C., 2008, 33. *Groups. Process and Practice*, Brooks/Cole, Cengage Learning

³¹ Corey, M.S., Corey, G., Corey, C., 2008, 33. *Groups. Process and Practice*, Brooks/Cole, Cengage Learning

1.5. GRUPAS VADĪŠANAS STILS

SDAG praksē, integrējot savas vērtības un personiskās īpašības, kā arī pilnveidojot profesionālo kompetenci, sociālais darbinieks pakāpeniski attīsta savu grupas vadīšanas stilu. Savu SDAG stilu ir vēlams pilnveidot visas profesionālās prakses laikā, veicot secīgas darbības un ņemot vērā šādus ieteikumus:

1. Apsveriet savas personīgās vērtības un uzskatus par cilvēkiem!
2. Pārskatiet galvenās grupu konsultēšanas un sociālā darba teorijas un izlemiet par vienu vai dažām, kas atbilst vai ļoti līdzinās jūsu personīgajām vērtībām un uzskatiem!
3. Padziļināti izpētiet izvēlēto teoriju un piedalieties pieejamos semināros, kas ļaus izmēģināt jaunapgūtās metodes pārraudzītā vidē!
4. Strādājot ar klientiem, sāciet pielietot to, ko esiet iemācīties, paturot uzmanības centrā savu klientu intereses!
5. Kad jūtaties ērti, balstoties uz savu izvēlēto teorētisko virzienu, esiet atvērts un apsveriet citu ar izvēlēto teorētisko pamatu saistītu teoriju izmantošanu!
6. Esiet atvērts jaunām pieejām, strādājot ar individuāliem klientiem un grupām! Ar laiku jūs aizvien vairāk apzināties savu personīgo stilu.³²



JAUTĀJUMI PAŠREFLEKSIJAI

Kuras grupas vadīšanas zināšanas un prasmes man piemīt un kuras būtu vēl jāattīsta? Aizpildiet Anketu kompetenču pašnovērtēšanai sociālajā darbā ar grupu (sk. 2. pielikumu)!

- Kuras savas sociālā darbinieka zināšanas un prasmes Jūs vērtējat visaugstāk?
- Kādās vērtībās Jūs kā sociālais darbinieks balstāt savu praksi? Kuras no tām Jūs varat attiecināt arī uz SDAG?
- Vai Jums ir bijusi grupas pieredze? Kāda tā ir bijusi, un kā tajā iegūto pieredzi var izmantot SDAG?
- Kāda grupas vadīšanas prakse Jums ir bijusi, un kā tajā iegūtā pieredze ietekmē Jūsu grupas vadīšanas stilu?
- Kādi talanti un hobiji Jums ir? Kā šo pieredzi var izmantot SDAG?
- Kādas iepriekš pieminētās grupas vadītāja iezīmes Jums piemīt?
- Kādas ir Jūsu vērtības, un kā tās ietekmē Jūsu grupas vadības stilu?
- Kādas ir Jūsu attiecības ar klientiem, un kā Jūs izmantojat savu sociālā darbinieka varu darbā ar grupām?
- Kāda ir Jūsu paša apzināta ietekme uz grupu dalībniekiem?

³² Alle-Corliss, L., Alle-Corliss, R., 2009. *Group Work: A Practical Guide to Developing Groups in Agency Settings*. John Wiley & Sons, Inc.

2

2. SOCIĀLĀ DARBA AR GRUPU RAKSTUROJUMS

Veiksmīgai SDAG praksei ir nepieciešamas zināšanas par sociālā darba ar grupu būtību, mērķiem un organizāciju, izpratne par tā nozīmi, būtību, robežām, vispārējo procesu un ieguvumiem. Plašākam kontekstam izpratnē par SDAG ir svarīgi apzināties arī tā vēsturi.

2.1. SDAG VĒSTURE PASAULĒ UN LATVIJĀ

Sākotnējie SDAG aizmetņi bija vērojami Lielbritānijā un Ziemeļamerikā, un tie lielā mērā bija saistīti ar kristiešu, jo īpaši evaņģēlisko kristiešu, reakciju uz sociālajiem apstākļiem, ar kuriem iedzīvotāji saskārās astoņpadsmitā gadsimta beigās un visā deviņpadsmitajā gadsimtā. Pie baznīcu draudzēm tika veidotas svētdienas skolas bērniem un Bībeles studiju grupiņas. Vēlāk arī pieaugušo mācību procesā tika plašāk izmatots darbs ar grupu.

Turpmāka SDAG attīstība ir saistīta ar apmetņu kustību ASV un Lielbritānijā 19. gs. beigās, kad aizsākās darbs ar kopienu, pilsētu nabadzīgākajās apkaimēs nodrošinot iedzīvotāju vajadzībām atbilstošus pakalpojumus, programmas un pasākumus. Liela nozīme bija arī dažādu organizāciju, piemēram, ebreju, sieviešu organizāciju aktivitātēm.³³ SDAG jau sākotnēji tika balstīts uz sociālās atbildības, demokrātijas ideālu, sociālo pārmaiņu, cilvēku vienotības un līdzdalības idejām. Pēc Otrā pasaules kara līdz pat 20. gs. 70. gadiem SDAG tika uzskatīts par atsevišķu sociālā darba metodi. SDAG kā viena no sociālā darba formām nostiprinājās līdz ar Starptautiskās Sociālā darba ar grupu asociācijas (IASWG) nodibināšanu 1979. gadā un profesionāla žurnāla izdošanu.³⁴

Latvijā SDAG kā sociālā darba forma jeb metode ir attīstījusies līdz ar sociālā darba aizsākumiem un profesionālo izglītību 20. gs. 90. gados. Sākotnēji tas tika ieviests sociāli pedagoģiskajā darbībā un nevalstiskajās organizācijās – piemēram, veidojot atbalsta grupas cilvēkiem ar invaliditāti. Populāras bija arī dažādas brīvā laika aktivitāšu grupas bērniem un jauniešiem, kā arī cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem. SDAG kļuva par vienu no sociālā darba studiju priekšmetiem, un šī gadsimta sākumā grupu darbs tika izmantots arvien plašāk – vecāku, bezdarbnieku un daudzām citām mērķa grupām. Veidojās pirmās izglītojošo grupu programmas, piemēram “Bērnu emocionālā audzināšana”; dažādu projektu ietvaros, piemēram, Kuldiņā, tika veikts sociālais darbs ar grupu. Rīgas Sociālajā dienestā 2007. gadā izveidoja atsevišķu amatu – sociālais darbinieks SDAG, kura funkcijas un uzdevumi ir saistīti tikai ar grupu organizēšanu un vadīšanu Sociālā dienesta darbības teritorijā.

³³ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 283.-384. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

³⁴ Social Work with Groups: A Journal of Community and Clinical Practice, 1978.

Šobrīd SDAG ir plaši izmantota sociālā darba metode gan pasaulē, gan Latvijā. Tomēr IASWG 2022. gada konferencē “No sociālās nošķirtības uz sociālo solidaritāti” tika minēts, ka SDAG potenciāls sociālā darba praksē netiek pilnībā izmantots, neskatoties uz ASV, Lielbritānijā un citur veikto plašo pētniecību šajā jomā.

Darbs ar grupu ir attīstījies arī citās profesionālajās jomās, piemēram, psiholoģijā, psihoterapijā, pedagogijā u.c. Darbu ar grupu visās jomās raksturo vairāki kopēji elementi – grupas procesa soļi, sākot ar grupas plāna veidošanu un grupas komplektēšanu un beidzot ar grupas novērtēšanu; arī daudzas izmantojamās pieejas un metodes ir kopējas. Tomēr SDAG pastāv arī sava specifika, ko šīs nodaļas turpinājumā un nākamajās metodiskā materiāla nodaļās iepazīsim padziļināti.

2.2. SOCIĀLĀ DARBA AR GRUPU DEFINĪCIJA

Cilvēks dzīves laikā var attīstīties, izdzīvot un piedzīvot sociālo dzīvi, pateicoties tam, ka ir kādas grupas daļa. Grupas var būt, piemēram, ģimene, klase, sporta komanda, draugu grupa u.c. Ar grupu palīdzību indivīds spēj iekļauties un adaptēties sabiedrībā. Ne vienmēr indivīdu pielāgošanās sociālajai videi ir veiksmīga. Ja indivīdiem ir grūti pielāgoties savai konkrētajai videi, lai veiksmīgi funkcionētu sabiedrībā, rodas vajadzība pēc intervences (iejaukšanās). SDAG ir konstruktīvas intervences metode – izmantojot grupas pakalpojumu un pieredzi, veidojas potenciāla spēja izveidot jaunas konstruktīvas attiecības.³⁵

SDAG pakalpojums var palīdzēt cilvēkiem efektīvāk pārvarēt personīgās, grupas vai kopienas problēmas. Sociālais darbs ar grupu ir kopīgs darbs mērķtiecīgi organizētās grupās, kas tiek orientēts uz nelielu personu loku ar līdzīgām vajadzībām un problēmām. Cilvēki sanāk kopā, lai, izmantojot terapeitisku diskusiju formu, sasniegtu kopīgus mērķus – apmainītos ar informāciju, attīstītu sociālās saskarsmes prasmes u.c.³⁶

Sociālais darbs ar grupu ir sociālā darba forma jeb metode, kam ir nepieciešamas īpašas zināšanas, prasmes un izpratne par rīkiem un principiem, ar kuru palīdzību ir iespējams sasniegt vēlamās grupas mērķus. SDAG sociālais darbinieks apgūst un pilnveido zināšanas par indivīdu, grupu un kopienas uzvedību, kā arī prasmes ar viņiem strādāt. Sociālais darbinieks, balstoties uz SDAG metodikas principiem, plāno grupas vadīšanu un izstrādā programmu. Ģizela Konopka norāda, ka sociālais darbs ar grupu ir sociālā darba metode, kas palīdz indivīdiem uzlabot savu sociālo funkcionēšanu, izmantojot mērķtiecīgu grupas pieredzi.³⁷ Savukārt Lorens Šulmans akcentē, ka darbs ar grupu ir savstarpējās palīdzības sistēma, kurā sociālā darbinieka vadībā cilvēki var palīdzēt viens otram.³⁸

³⁵ SocialWorkin, 2023. Social Group Work-Concept, definition and meaning. Pieejams: <https://www.socialworkin.com/2019/11/social-group-work-concept-definition-meaning.html>

³⁶ Stankus-Viša, I., 2015. *Sociālais darbs ar grupu kā psihosociālā konsultēšana*. Rokasgrāmatā “Psihosociālais sociālais darbs sistēmiskā pieejā, teorija un prakse”. Nodibinājums “C Modulis”, Jūrmala.

³⁷ Konopka G., 1960. *Social Group Work: A Social Work Method*. In: Social Work, 5(4), 53–61. New York: Columbia University Press. Pieejams: <http://www.jstor.org/stable/23707701>.

³⁸ Shulman, L., 1979. *The Skills of Helping Individuals and Groups*. Itasca.

Sociālais darbs ar grupu laika gaitā definēts arī citos veidos, katru reizi izceļot kādus citus SDAG aspektus, piemēram:

- SDAG mērķis ir cilvēka attīstība, izmantojot personību mijiedarbību grupas situācijā, kur ir nodrošināta integrēta, uz sadarbību vērsta grupas darbība un virzīšanās uz kopīgiem mērķiem.³⁹
- SDAG ir psihosociāls process, kas saistīts ar grupas vadītāja spējām gan attīstīt grupas dalībnieku sadarbību, gan veidot grupas interesi par sociāliem mērķiem.⁴⁰
- SDAG ir metode, ar kuru grupas vadītājs ietekmē grupas dzīvi, apzināti to virzot uz mijiedarbības procesu un demokrātiski izvirzītu grupas mērķu sasniegšanu.⁴¹
- SDAG ir metode, kura nodrošina palīdzību indivīdam grupā, sociālās aģentūras (sociālā dienesta) vidē, kurā darbinieks viņu virza uz savstarpējās mijiedarbības programmu aktivitātēm, lai indivīds varētu veidot saikni ar citiem un piedzīvot izaugsmes iespējas atbilstoši savām vajadzībām un spējām.
- SDAG ir metode, ar kuras palīdzību darbinieks rosina dažāda veida grupām darboties tā, lai grupas dalībnieku mijiedarbība un programmas darbība veicinātu indivīdu izaugsmi un vēlamo mērķu sasniegšanu.⁴²

Sociālā darba vārdnīcā sociālo darbu ar grupu definē kā vienu no sociālā darba mikrolīmeņa un mezolīmeņa prakses formām jeb metodēm, kam raksturīgs tiešais darbs ar vairākiem cilvēkiem vienlaikus. SDAG ir vērsts uz cilvēka sociālo prasmju uzlabošanu un atbalsta sniegšanu, kā arī personiskās izaugsmes veicināšanu, izmantojot cilvēku mijiedarbību un grupas dinamikas procesus. Mezolīmenī SDAG var būt vērsts arī uz grupas, kopienas vai sabiedrības kopējiem mērķiem.⁴³

Apkopojot iepriekšminēto – SDAG ir sociālā darba forma jeb metode; tā veikšanai ir nepieciešamas īpašas zināšanas, prasmes, izpratne par rīkiem un principiem, ar kuru palīdzību var sasniegt vēlamās grupas mērķus. SDAG sociālais darbinieks apgūst un pilnveido savas zināšanas par indivīdu, grupu un kopienu uzvedību, kā arī prasmes ar viņiem strādāt. Sociālais darbinieks, balstoties uz SDAG metodikas principiem, plāno grupas vadīšanu un izstrādā programmu.

Sociālais darbs ar grupu notiek, ja ir spēkā četri nosacījumi:

1. *darbinieks palīdz organizēt grupas darbu tā, lai dalībnieki kļūst par savstarpēji palīdzību sistēmu;*
2. *darbinieks izprot grupas procesu primāro un galveno lomu individuālās vai kolektīvās izmaiņās;*
3. *darbinieks meklē iespējas stiprināt grupas autonomiju;*
4. *darbinieks palīdz grupas dalībniekiem pieredzēt viņu galvenos ieguvumus.*⁴⁴

³⁹ Coyle, G., 1937. *Studies in Group Behavior*. New York: Harper and Brothers.

⁴⁰ Hamilton, G., 1954. *Self-Awareness in Professional Education*. Social Casework, 35(9), pp. 371–379. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/104438945403500901>

⁴¹ Wilson, G., Ryland, G., 1949. *Social group work practice*. Houghton Mifflin. Pieejams: <https://psycnet.apa.org/record/1951-01839-000>

⁴² SocialWorkin, 2023. *Social Group Work-Concept, definition and meaning*. Pieejams: <https://www.socialworkin.com/2019/11/social-group-work-concept-definition-meaning.html>

⁴³ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 383-384. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

⁴⁴ Middleman R., Goldberg Wood G., 1990. *Skills for direct practice in social work*. New York: Columbia University Press, 188.

2.3. SOCIĀLĀ DARBA AR GRUPU VISPĀRĒJIE MĒRĶI

Sociālajā darbā ar grupu visbiežāk tiek izvirzīti mērķi uzlabot individuālo funkcionēšanu, bagātināt cilvēku dzīvi, uzlabot organizāciju un kopienu problēmu risināšanas procesu, radīt sociālās pārmaiņas un veicināt sociālo taisnīgumu.⁴⁵ SDAG uzmanības centrā ir trīs problēmu grupas:

- problēmas un vajadzības, kas saistītas ar dzīves uzdevumiem;
- problēmas un vajadzības, kas saistītas ar vides izmantošanu un ietekmēšanu;
- problēmas un vajadzības, kas saistītas ar traucējošiem šķēršļiem attiecību veidošanā, grupas darbībā un vides izvirzīto uzdevumu risināšanā.

Tipiskākās vajadzības, uz ko reaģē SDAG, ir ar būtiskām dzīves pārmaiņām saistītu grūtību pārvarēšana, nepieciešamība iegūt informāciju vai prasmes, uzlabot sociālās attiecības, tikt galā ar slimību, ar zaudējuma vai vientulības sajūtu, kā arī citas.⁴⁶ 1964. gadā ASV Nacionālās Sociālo darbinieku asociācijas Grupu darba nodaļas prakses komiteja apgalvoja, ka grupu darbs ir izmantojams šādiem mērķiem:

- korekcijai/ārstēšanai (*treatment*);
- profilaksei;
- normālai sociālajai izaugsmei un attīstībai;
- personības izaugsmei;
- pilsoniskajai izglītošanai.⁴⁷

Rūbija Pernela (*Ruby Pernell*), rakstot par darbu ar grupu, skaidro, ka “spēcināšana prasa spēju analizēt sociālos procesus un starppersonu uzvedību varas un bezspēcības aspektā” un ka tam ir nepieciešamas “prasmes, kas ļauj grupas dalībniekiem ietekmēt pašiem sevi un citus, ... efektīvi izmantot savu ietekmi. Funkcionēšanas uzlabošana ietver gan profilaksi, gan ārstēšanu (*treatment*). Maza, uz izaugsmi orientēta grupa ir piemērota prakse gadījumos, kad cilvēka vajadzības var apmierināt, mijiedarbojoties ar citiem.”⁴⁸

Darbu ar grupu raksturo tās mērķis, plānotie rezultāti, procesi un fokuss uz savstarpējo ietekmi (attiecībām):

- **Mērķis.** Kopienas vai grupas dalībnieku biopsihosociāli emocionālo vajadzību risināšana, ko parasti fasilitē SDAG speciālisti.
- **Plānotie rezultāti.** Rezultāti, kurus vēlams sasniegt, dalībniekiem apmeklējot grupu un mainoties; grupas uzsākšanas brīdī vajadzētu būt skaidram, kā rezultāti tiks novērtēti.
- **Procesi.** Darbs ar grupu sastāv no pirmsgrupas posma un grupas darba posma, un to ietvaros ir jāparedz laiks plānošanai, grupas attīstībai un tās darba vadišanai un novērtēšanai.
- **Fokuss uz savstarpējo ietekmi (attiecībām).** Efektīvs grupas darbs balstās uz grupas dinamiku un savstarpējām attiecībām.⁴⁹

⁴⁵ Doel, M., 2006. *Using Groupwork*. London: Routledge/Community Care.

⁴⁶ Gitterman, A., Shulman, L., 2005. *Mutual aid groups, vulnerable and resilient populations, and the life cycle*, 3rd ed. New York, NY: Columbia University Press; Northen, H., Kurland, R., 2001. *Social Work with Groups*. 3rd ed. New York, NY: Columbia University Press.

⁴⁷ Hartford, M., 1980. *Frames of reference for social group work*. In A. Alissi (ed.) *Perspectives on social group work practice: A book of readings*, 64–71. New York: The Free Press.

⁴⁸ Northen, H., Kurland, R., 2001. *Social Work with Groups*. 3rd ed. New York, NY: Columbia University Press.

⁴⁹ Ministry of Social and Family Development, Singapore, 2018. *Family Service Centre of Social Work Practise-Group Work Practise Guide*. Pieejams: https://sasw.org.sg/wp-content/uploads/2021/03/2018-F_1.pdf

2.4. DARBA AR GRUPU ORGANIZĒŠANAS UN VADĪŠANAS SOĻI

Apkopojot dažādu autoru aprakstītos grupas izveidošanas un vadīšanas posmus, izkristalizējas pieci soļi, kā sociālajā dienestā strukturēt SDAG.

4. tabula. Grupas organizēšanas un vadīšanas soļi

SDAG solis	Aktivitātes
1. Orientācija uz darbu ar grupu	• Teorētisko zināšanu par SDAG pārskatīšana • Vadītāja personisko resursu, motivācijas un grupas vadīšanas kompetenču apzināšanās un apkopošana • Sociālā darba ar grupu nepieciešamības apzināšana konkrētajā organizācijā (sociālajā dienestā) un pašvaldībā sadarbībā ar kolēģiem un sadarbības institūcijām • Dažādu SDAG mērķa grupu (piemēram, bezdarbnieku, jauno vecāku, jauniešu u.c.) vajadzību apzināšana
2. Sagatavošanās grupas uzsākšanai	• Grupas plāna izstrāde: klientu grupas vajadzību noteikšana, grupas mērķu un uzdevumu formulēšana; piemērotākās grupas formas, ilguma, biežuma, dalībnieku skaita, potenciāli apskatāmo tēmu, atvērtas vai slēgtas grupas veida un iespējamo metožu izvēle • Grupas piedāvājuma īsa apraksta veidošana • Grupas vadīšanai nepieciešamo resursu (piemēram, telpu, materiālu) apzināšana un to sagādes organizēšana
3. Grupas komplektēšana	• Grupas piedāvājuma izplatīšana (reklamēšana) sadarbībā ar kolēģiem un sadarbības partneriem • Potenciālo dalībnieku apzināšana • Motivējošas sarunas ar potenciālajiem dalībniekiem • Potenciālo grupas dalībnieku vajadzību apzināšana • Vajadzības gadījumā – grupas plāna papildināšana
4. Grupas vadīšana	• Grupas attīstības stadijai atbilstošas grupas dinamikas veidošana un intervences veida izvēle • Grupas procesā dažādām mērķa grupām izmantojamās metodes, balstoties uz grupas dalībnieku vajadzībām
5. Grupas novērtēšana	• Ētiskas atgriezeniskās saites sniegšana sadarbības partneriem (piemēram, gadījuma vadītājam) • Grupas mērķu sasniegšanas analīze kopā ar sadarbības partneriem • Nepieciešamības izvērtēšana turpināt grupas programmu citās grupās un iespējamās izmaiņas programmā

Tālāk piedāvāta shematiski attēlota D. S. Vitakeres grupas plānošanas un vadīšanas procesu shēma, ko ir iespējams izmantot kā orientieri visam SDAG procesam.⁵⁰ Pēc shēmas attēliem dots tās punktu skaidrojums.

1. attēls. Grupas plānošanas un vadīšanas process – 1. daļa



⁵⁰ Whitaker, D. S., 2001. *Using Groups to Help People*, 2nd Edition. Brunner-Routledge.

2. attēls. Grupas plānošanas un vadīšanas process – 2. daļa



Shēma piedāvā būtiskākās darbības (atzīmētas ar skaitļiem – 1, 2, 3,), kas veicamas sociālajam darbiniekam, katras darbības beigās uzdodot kontroljautājumu. Ja atbilde uz jautājumu ir “Jā”, tad var pāriet pie nākamās darbības vai arī neturpināt grupas plānošanu, atgriezties pie attiecīgā iepriekšējā punkta un veikt darbību no jauna.

1.–3. punkts attiecas uz grupas sagatavošanās soli, un, atbildot uz uzdotajiem jautājumiem, var secināt, vai palīdzība grupas formā būs piemērotākā, lai reaģētu uz konkrētās klientu grupas vajadzībām. Ja atbilde ir “Nē”, sociālais darbinieks meklē citas palīdzības formas, piemēram, individuālas konsultācijas. Ja atbilde ir “Jā”, var pāriet pie nākamā punkta.

4.–5. punktā, pārdomājot, vai grupa jāveda vienam vai divatā ar kolēģi, un apsverot iespējamo grupas veidu, veidojas grupas sākotnējā iespējamā modeļa uzmetums. Ja atbilde uz kontroljautājumu par grupas dzīvotspēju ir “Nē”, sociālais darbinieks meklē citas palīdzības formas, piemēram, individuālas konsultācijas. Ja atbilde ir “Jā”, var pāriet pie nākamā punkta.

6. punkts paredz apsvērt iespējamo darbu ar grupu vides kontekstā – tās ietekmi uz apkārtējiem cilvēkiem un organizāciju, kā arī paredzamās izmaksas. Jānoskaidro, vai organizācija atbalstīs grupas vadīšanas ideju un būs gatava dot nepieciešamos resursus? Atkārtoti jāuzdod jautājums par grupas dzīvotspēju, ņemot vērā paredzamo ietekmi uz apkārtējo vidi. Ja atbilde ir “Nē”, jāatgriežas pie 4. un 5. punkta pārplānošanas, vai arī jāpieņem lēmums par citu palīdzības formu. Vēlreiz jāpārdomā sākotnējā modeļa plāns, meklējot piemērotāko grupas veidu konkrētajai mērķa grupai, un, ja grupu vadot diviem sociālajiem darbiniekiem, veidojas pārāk lielas izmaksas, jāplāno grupu vadīt vienam. Ja atbilde par grupas ilgtspēju ir “Jā”, seko nākamās darbības.

7.–10. punkts prasa veikt pēdējo plānošanu pirms grupas uzsākšanas un, atbildot uz jautājumiem, pārdomāt izvēlēto palīdzības modeli. Jāapsver, vai būs iespējams saņemt atbalstu, ja radīsies kādi ar grupas vadīšanu saistīti jautājumi. Vajadzētu pārdomāt, kas ir jāparedz grupas plānā, kā būs saprotams, ka darbs ar grupu ir veiksmīgs, un kā to varēs novērtēt. Atbildot uz kontroljautājumu, ir jānoskaidro, vai sociālais darbinieks var uzsākt darbu ar grupu. Ja atbilde ir “Nē”, tad jāmeklē citas palīdzības formas. Ja atbilde ir “Jā”, tad seko lēmums uzsākt grupas vadīšanu.

11.–12. punkts paredz pēdējo plānošanu, pirms sākt vadīt grupu. Jāpieņem lēmums, kurus cilvēkus iekļaut grupā un vai potenciālos dalībniekus ir nepieciešams sagatavot dalībai grupā. Kad ir izstrādāts detalizētāks grupas uzsākšanas un vadīšanas plāns (piemēram, izvēloties metodes), var uzsākt darbu ar grupu.

13.–16. punkts attiecas uz tiešo pieredzi darbā ar grupu, kuru var iedalīt vairākos posmos.

13.–14. punktā minēto darbību laikā sociālajam darbiniekam ir jāsaprot, kā viņš grupas vadīšanas procesā izvēlēsies savas intervences veidus, vērtēs to ietekmi un kas un kā palīdzēs saprast grupā notiekošos procesus. Tāpat vajadzētu apdomāt, vai labi darbojas izvēlēta grupas struktūra (laiks, ilgums, tikšanās biežums utt.) – tikai pēc darba uzsākšanas ar grupu kļūst īsti skaidrs, vai sākotnēji iecerētā struktūra un plāns darbojas un ir piemērots izvēlētajai mērķa grupai. Uzsākot grupu, sociālais darbinieks un grupas dalībnieki vienojas par dalībnieku vajadzībām un konstatē, kāds ir dalībnieku savstarpējās sadarbības potenciāls u.c. Kontroljautājums paliek nemainīgs – vai grupa ir dzīvotspējīga? Ja godīga atbilde liecina, ka sākotnējais plāns īsti nedarbojas un ka grupai nav saskatāms attīstības potenciāls, tad nākas vēlreiz pārdomāt 5. punkta jautājumu par grupas veida piemērotību un, ja nepieciešams, pārplānot un koriģēt 7. un 8. punktā minēto. Ja atbilde uz jautājumu par grupas dzīvotspēju ir “Jā”, var sekot nākamās darbības.

13.–15. punkts: turpinās tiešā pieredze darbā ar grupu. Vēlreiz tiek uzdots 13. punkta jautājums, tad – 15. punkta jautājums par grupas radītajām neparedzētajām problēmām tās apkārtējā vidē. Vajadzētu pārdomāt, vai dalībniekiem ir iespējas apmeklēt grupas sesijas – vai nav radušās nokļūšanas problēmas, izmaiņas grupas dalībnieku ģimenes situācijā, dzīvesvietas izmaiņas, vai nav uzradušies institucionāli šķēršļi (telpa, iekšējās procedūras, politikas maiņa attiecībā uz SDAG u.tml.). Tad atkal seko kontroljautājums – vai grupa ir dzīvotspējīga? Ja izmaiņas ir lielas un ietekme ir būtiska, visticamāk, ka atbilde būs “Nē”. Tad jāmēģina risināt radušās problēmas (ietekmēt vidi) un, ja tas nav iespējams, vēlreiz jāpārdomā 5. punkta jautājums par grupas veida piemērotību un, ja nepieciešams, jākorrigē 7. un 8. punktā minētais un jāveic grupas pārplānošana. Ja nav izmaiņu, kas negatīvi ietekmē grupas apkārtējo vidi, vai arī izmaiņām ir pozitīva dinamika, tad grupa ir dzīvotspējīga un var pāriet pie nākamā punkta.

13. (atkārtoti) un 16. punkts attiecas uz kopējo grupas attīstību laika gaitā. 13. punkta jautājums, kā jau minēts, tiek atkārtots regulāri visā grupas vadīšanas laikā. Savukārt 16. punktā tiek apsvērti jautājumi par grupas slēgšanu – varbūt tā jāslēdz agrāk vai, gluži otrādi, grupas darbs jāpagarina, vai arī jānoslēdz paredzētajā laikā?

17. punkts ir saistīts ar grupas pabeigšanu un novērtēšanu – jānovērtē, vai grupas darbs ir izdevies atbilstoši iecerētajam, vai tas ir sasniedzis vēlamos mērķus un kādi ir rezultāti. Grupas vadītājam ir nepieciešams novērtēt arī savu profesionālo izaugsmi – ko viņš ir iemācījies, kādas jaunas prasmes ieguvis utt.

Visbeidzot, vadoties no savas līdzšinējās grupas vadīšanas pieredzes, sociālais darbinieks apdomā nākamo grupu veidošanas un vadīšanas iespējas.

3

GRUPU VEIDI UN MODEĻI

Tālāk raksturoti iespējamie SDAG veidi un modeļi, sniegts ieskats un skaidrotas sociālajā darbā ar grupu izmantotās teorijas, kā arī piedāvāti orientieri dažādos grupu veidos un modeļos, tādējādi veidojot skaidru izpratni par sociālā darba ar grupu nozīmi, būtību, robežām, kopējo procesu un ieguvumiem.

3.1. SOCIĀLĀ DARBA AR GRUPĀM MODEĻI

Sociālā darba prakse tiek balstīta un realizēta uz noteiktiem teorētiskiem pamatiem, kas paredz dažādus SDAG modeļus. SDAG modeļu skaidrojums veidots tā, lai metodiskā materiāla lietotājam būtu ērti izmantot teoriju darbā ar dažādu veidu grupām. Sagatavošanās posmā, kad sociālais darbinieks apzinās savu pieeju un plāno darbu ar grupu, teorētiskie modeļi sniedz pamata zināšanu bāzi, lai labāk saprastu klientiem un savām kompetencēm vispiemērotāko SDAG veidu. Iepazīšanās ar dažādu modeļu raksturojumu, iespējams, palīdzēs saprast, par kuriem piedāvātajiem modeļiem vai teorijām ir nepieciešams papildināt vai padziļināt savas zināšanas.

SDAG enciklopēdijā⁵¹ ir raksturoti nozīmīgākie SDAG modeļi.

⁵¹ Gitterman, A., Salmon, R. (Eds.), 2008. *Encyclopedia of Social Work with Groups*. New York: Columbia University Press

5. tabula. Sociālā darba ar grupu modeļi

SDAG modelis	Raksturojums
Kognitīvi biheiviorālais modelis	Sociālajā darbā kognitīvi biheiviorālā teorija tiek izmantota gan kā intervences, gan kā SDAG prakses teorija, visbiežāk – korekcijas grupās. Kognitīvi biheiviorālā intervence ir: 1. konkrētu domu un uzvedības identificēšana; 2. precīza izmērāmu mērķu noteikšana, lai empīriski novērtētu pārmaiņas; 3. intervence — cēloņsakarību maiņa; 4. atkārtotās novērsšana, kā arī izmaiņu vispārināšana uz citu uzvedību, domām un apstākļiem.⁵²
Spēcināšanas (empowerment) modelis	Spēcināšanas pieejas teorētiskos pamatus darbam ar grupu ir veidojis Viljams Švarcs (<i>William Schwartz</i>), kurš uzskatīja, ka attiecībās starp klientu un sociālo darbinieku klients ir pārmaiņu aģents, bet darbinieks – starpnieks starp klientu un vidi.⁵³ SDAG prakses spēcināšanas modelis izauga no ASV politisko kustību klāsta, kas saistītas ar feministu un melnādaino atbrīvošanās kustībām, Paulu Freires (<i>Paulo Freire</i>) lasītprasmes kampaņu un pilsoņu tiesību un labklājības reformu laikmetu. Iespēju radīšanas jeb spēcināšanas modelis attīstījās kā reakcija uz sabiedrības marginalizēto un apspiesto indivīdu situāciju un vajadzībām, atbalstot viņus un iestājoties par sociālo taisnīgumu un vienlīdzību. Kaut arī nav izstrādāta vienota spēcināšanas teorijas pieeja tieši SDAG, vairāki sociālie darbinieki ir pielāgojuši šo metodiku savu klientu atbalstam darbā ar grupu. Spēcināšanas grupas būtība ir mijiedarbība, un tās galvenā iezīme ir atbalstoša savstarpēja palīdzība. Pamatprincips ir mijiedarbība starp darbinieku un klientu, un grupas vadītājs tiek uzskatīts par līdzskolotāju (<i>co-teacher</i>), līdzvadītāju (<i>co-leader</i>) kopā ar klientiem. Darbinieks atzīst, ka grupas dalībnieki paši ir eksperti, un tāpēc viņš dalās zināšanās, neieņemot galveno lomu.⁵⁴

Tabulas turpinājumu sk. 45. lpp.

⁵² Magen, R., 2008. *Group Work Major Models. Cognitive-Behavioral Model*. In: Gitterman, A., Salmon, R., 2009. *Encyclopedia of Social Work with Groups*. New York: Columbia University Press

⁵³ Schwartz, W., 1961. *The social worker in the group. New perspectives on services to groups: Theory, organization, and practice*. In: Giacomucci, S. *History of Social Work with Groups in Practice and Education*, 7–34; Schwartz, W., 1971. *On the use of groups in social work practice*. In W. Schwartz & S. Zelba (Eds.), *The practice of group work* (pp. 32–24).

⁵⁴ Gitterman, A., Salmon, R. (Eds.), 2008. *Encyclopedia of Social Work with Groups*. New York: Columbia University Press, 353 pp. Pieejams: <https://doi.org/10.4324/9780203868850>

SDAG modelis	Raksturojums
	Sociālā darba vārdnīcā spēcīnāšanas pieeja tiek skaidrota kā viena no kritiskā sociālā darba pieejām, kas fokusējas uz stigmatizētiem un ievainojamiem indivīdiem, ģimenēm, grupām un kopienām, lai sekmētu to personiskā, starppersonu, sociālekonomiskā un politiskā spēka vairošanu, kā arī veicinātu spēju mainīt un uzlabot savus apstākļus. Spēcīnāšanas pieeja identificē un palīdz indivīdiem, grupām un kopienām apzināt šķēršļus un apspiestības veidošanos, kā arī tos apstākļus un darbības, kas veicina pārmaiņas, cilvēku spēju ietekmēt savu dzīvi un atbrīvošanos. Spēcīnāšanas pieejas pārstāvis Paulu Freire (<i>Paulo Freire</i>) bija pārliecināts, ka pārmaiņas nav efektīvas, ja tās tiek īstenotas “no augšas un leju”. Spēcīnāšanas pieejā būtiska nozīme tiek piešķirta klienta un sociālā darbinieka transformējošai sadarbībai un partnerībai. Galvenie spēcīnāšanas pieejas principi ir: 1) marginalizācijas cēloņi ir strukturāli, balstīti pastāvošajā sistēmā; 2) veicinot psihosociālas transformācijas cilvēkā, var tikt veicinātas pārmaiņas sabiedrībā; 3) spēcīnāšana ir iespējama tikai tad, ja pret cilvēkiem izturas ar cieņu, ievērojot viņu pašnoteikšanās tiesības; 4) pārmaiņas veicina tādi darbības modeļi, kas nav hierarhiski. Spēcīnāšanas pieeja uzsver, ka personiskais līmenis nav nodalāms no politiskā – ja kāda persona piedzīvo apspiestību vai diskrimināciju, pastāv liela iespējamība, ka no tā cieš iedzīvotāju grupa, pie kuras pieder konkrētā persona.⁵⁵
Savstarpējās palīdzības modelis	Terminu “savstarpēja palīdzība” sociālajā darbā ieviesa Viljams Švarcs pagājušā gadsimta 60. gados.⁵⁶ Tomēr jau ilgi pirms tam sociālie darbinieki, strādājot ar grupu un sapulcinot kopā cilvēkus ar kopīgu “sāpi”, saprata tās nozīmi un spēku. Savstarpējās palīdzības modelis nozīmē veselu grupas dinamikas kopumu, kas veidojas, kad cilvēki palīdz viens otram. Konceptija, to izmantojot sociālajā darbā ar grupām, balstās uz: • ticību, ka visiem cilvēkiem ir stiprās puses, kuras var izmantot, lai palīdzētu sev un citiem. (Ar stiprajām pusēm ir domāti būšanas un darīšanas veidi, kas cilvēkiem palīdz dialogā ar pasauli.) Patiesībā šī pārliecība ir galvenais visā sociālajā darbā, un palīdzēt cilvēkiem atklāt savas stiprās puses ir būtisks prakses uzdevums; • pārliecību, ka cilvēkiem ar kopīgām vajadzībām un mērķiem piemīt savstarpējās palīdzības potenciāls. Palīdzība stiprina ne tikai tās saņēmēju, bet arī to, kurš palīdz, nodrošinot altruistiskas uzvedības iekšējo atlīdzību.⁵⁷

Tabulas turpinājumu sk. 46. lpp.

⁵⁵ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 448. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

⁵⁶ Schwartz, W., 1961. *The social worker in the group. New perspectives on services to groups: Theory, organization, and practice*. In: Giacomucci, S. History of Social Work with Groups in Practice and Education, 7–34.

⁵⁷ Schwartz, W., 1961. *The social worker in the group. New perspectives on services to groups: Theory, organization, and practice*. In: Giacomucci, S. History of Social Work with Groups in Practice and Education, 7–34

SDAG modelis	Raksturojums
Psihodinamiskais modelis	Sociālā darbiniece un pētniece Konopka grupu terapiju un sociālo darbu ar grupu aplūkoja kā savstarpēji aizvietojamus, it īpaši, ja SDAG “palīdz cilvēkiem uzlabot savu sociālo funkcionēšanu, mērķtiecīgi izmantojot grupas pieredzi, lai efektīvāk tiktu galā ar savu personīgo, grupas vai kopienas problēmu”.⁵⁸ Viņa uzsvēra grupas mērķi – palīdzēt grupas dalībniekiem uzlabot spēju līdzsvarot savu iekšējo motīvu prasības ar sociālās vides prasībām. Vienpadsmit galvenie terapeitiskie faktori ir: 1) cerības radišana; 2) universālums; 3) informācija; 4) altruisms; 5) socializēšanās metožu izstrāde; 6) modelējoša uzvedība; 7) katarse; 8) primārās ģimenes grupas pieredzes korekcija; 9) eksistenciālie faktori; 10) grupas saliedētība un 11) savstarpēja mācīšanās. Visi šie terapeitiskie faktori kopā padara grupu terapeitiski efektīvu,⁵⁹ un tos lielākā vai mazākā mērā var attiecināt gandrīz uz visiem SDAG veidiem.
Uz uzdevumu vērsta modelis	Uz uzdevumu vērsts darbs ar grupu, tāpat kā citi SDAG prakses modeļi, cenšas palīdzēt grupai kļūt par savstarpējās palīdzības sistēmu. Grupas dalībnieki izmanto savstarpējās palīdzības procesus, lai cits citam palīdzētu izvirzīt mērķus un veikt uzdevumus, kas palīdz šos mērķus sasniegt. Uz uzdevumu vērsta darbā ar grupu tiek ņemtas vērā arī citas SDAG vērtības, piemēram, demokrātisku lēmumu pieņemšana, dalībnieku pašnoteikšanās un cieņa pret individu. Uz uzdevumu vērsto SDAG var izmantot gan individuālu izmaiņu panākšanai, gan darbā ar uzdevumu grupām.⁶⁰
Sociālo mērķu modelis	Šajā modelī galvenā uzmanība tiek pievērsta «sociālajai apzinātībai» un “sociālajai atbildībai”. Tas palīdz kopienas locekļiem strādāt, lai atrisinātu sociālos jautājumus un panāktu vēlamās sociālās pārmaiņas. Sociālo mērķu modeļa pamatā ir demokrātiskie principi grupas procesā, un tā saknes ir meklējamas apmetņu māju kustībā, dažādās sociālās kustībās, piemēram, arodbiedrību kustībā un sieviešu kustībā.⁶¹

⁵⁸ Tosone, C. (2009). *Psychodynamic Model*. In A. Gitterman & R. Salmon (Eds.), *Encyclopedia of Social Work with Groups* (pp. 55-57). New York: Columbia University Press.

⁵⁹ Tosone, C. (2009). *Psychodynamic Model*. In A. Gitterman & R. Salmon (Eds.), *Encyclopedia of Social Work with Groups* (pp. 55-57). New York: Columbia University Press.

⁶⁰ Garvin, C. D., Gutiérrez, L. M., & Galinsky, M. J. (Eds.), 2004. *Handbook of social work with groups*. The Guilford Press.

⁶¹ Papell P., Ruthman, B., 1966. *Social Group Work*. In: *Journal of Education for Social Work* 2(2), pp.66-77. Pieejams: <https://doi.org/10.1080/00220612.1966.10778680>

3.2. DAŽĀDAS PIEEJAS SOCIĀLAJĀ DARBĀ AR GRUPĀM

Krīzes intervences pieeja

Lielākajai daļai pieeju sociālajā darbā ar grupu ir kopīgas iezīmes, kas pamatā balstās uz krīzes intervences principiem.⁶² Pastāv pieņēmums, ka personas, kuras izdzīvo nozīmīgas ārkārtas situācijas, ir normāli cilvēki, kuriem ir izjauktas viņu personīgās un sociālās sistēmas. Iespējams, ka viņi ir piedzīvojuši īpašuma vai nozīmīgu cilvēku zaudējumu, personīgās kontroles sajūtu vai draudus sev vai citiem. Uzskata, ka kognitīvā un emocionālā reakcija uz būtiskām krīzēm ir balstīta normalitātē un kalpo adaptīviem mērķiem. Dažādām grupu darba perspektīvām ir kopīgs priekšstats, ka personu līdzsvara zaudēšanas pieredze kāda nozīmīga notikuma rezultātā ir ierobežota laikā – krīzes pieredzei ir dažādas “fāzes”, kuras pastāv ierobežotu laiku. Līdz ar to pastāv pieņēmums, ka intervences nodrošināšana ir visnoderīgākā, ja uz personas vajadzībām reaģē visdrīzākajā piemērotajā brīdī pēc nozīmīgas ārkārtas situācijas.⁶³

Ekosistēmu pieeja

SDAG prakse, kas balstīta mūsdienu ekosistēmu pieejā, galveno uzmanību pievērš multiplai un kompleksai mijiedarbībai starp personām viņu ģimenēm, mijiedarbībai ar citiem cilvēkiem, references grupām un organizācijām. Ekosistēmu pieeja ir būtiska, jo sociālā darba situācijas ir saistītas ar to, kā cilvēki tiek galā ar vides pārmaiņām vai izmaiņām viņu pašu spējās tikt galā ar savu vidi. Henrijs Māss (*Henry Maas*) atzīmē, ka tādas situācijas “rada vajadzību mainīt personu un viņu sociālo kontekstu mijiedarbības partnerus”. Zināšanas par cilvēku un viņa vides savstarpējām attiecībām ir bijusi galvenā tēma visas SDAG pastāvēšanas laikā.⁶⁴

Psiholoģiski izglītojošā pieeja

Izglītojošā pieeja piešķir vēl vienu dimensiju darbam ar grupu. Psiholoģiskā izglītošana ir uz tēmu vērsta, laikā ierobežota, strukturēta SDAG pieeja, kas nodrošina atbalstošu, pieredzes bagātu vidi, kurā notiek mācīšanās, spēcīnāšana, lomu modelēšana un prasmju veidošana. Psiholoģiski izglītojošās grupas tiek regulāri izmantotas sociālajā darbā ar visdažādākajām mērķa grupām: cilvēkiem ar garīga rakstura grūtībām, seksuālo vardarbību pārdzīvojušiem, pāriem, jauniem vecākiem un atkarīgo vielu lietotājiem.

Psiholoģiski izglītojošās grupas spēcina, izglītojot dalībniekus par viņu stāvokli un piedāvājot prasmju veidošanas vingrinājumus. Šādas didaktiskās grupas mazina klientu stresu, viņiem savstarpēji daloties ar savām bažām, kā arī modelē dalībnieku un grupas vadītāju lomas. Vingrinājumi, lekcijas un mājas darbi tiek izstrādāti tā, lai veidotu un attīstītu problēmu risināšanas un stresa vadības prasmes, paaugstinātu pašapziņu, empātijas spēju un uzlabotu kognitīvās pārstrukturēšanas prasmes.⁶⁵

⁶² Gitterman, A., Salmon, R. (Eds.), 2008. *Encyclopedia of Social Work with Groups*. New York: Columbia University Press, 353 pp. Pieejams: <https://doi.org/10.4324/9780203868850>

⁶³ Gitterman, A., Salmon, R. (Eds.), 2008. *Encyclopedia of Social Work with Groups*. New York: Columbia University Press, 353 pp. Pieejams: <https://doi.org/10.4324/9780203868850>

⁶⁴ Northern H., Kurland R., 2001. *Social Work with Groups*. 3rd Edition. Columbia University Press.

⁶⁵ Gitterman, A., Salmon, R. (Eds.), 2008. *Encyclopedia of Social Work with Groups*. New York: Columbia University Press, 353 pp. Pieejams: <https://doi.org/10.4324/9780203868850>

Sistēmiskā pieeja

Sistēmu teorija apvieno teorētiskās pieejas, kuras sociālajā darbā integrē cilvēka un sociālās vides mijiedarbības idejas, sociālā konstruktīvisma koncepcijas un vispārīgās sistēmu teorijas atziņas. Tā ir kļuvusi par vienu no galvenajām teorijām sociālajā darbā, kas ietekmē sociālā darba principus (klients ir savas dzīves eksperts, problēma nav cilvēks, koppradišana sadarbībā ar klientu, cirkularitāte, klienta aktīvas līdzdalības princips) un dažādas sociālā darba prakses metodes (piemēram, genogramma, ekokarte), kas tiek plaši izmantotas sociālajā darbā ar ģimeni, kā arī valodu un domāšanas veidu (piemēram, sistēmiska domāšana, refleksija).⁶⁶

Sistēmu teorija sociālajā darbā akcentē sistēmas elementu ciešo mijiedarbību, kā arī pievērš uzmanību indivīda funkcionēšanai sistēmā un vidē. Sociālā darba praksē sistēmu teoriju sāka izmantot 20. gs. 60. gados, kad ģimenes psihoterapeiti Salvadors Minuhins (*Salvador Minuchin*) un Merijs Bovens (*Murray Bowen*) sāka attiecināt sistēmu teoriju arī uz ģimenēm. Sistēmu teorija apstrīd lineārās cēloņsakarības principu, tā vietā uzsverot cirkulāro kauzalitāti, un sociālajā darbā pievērš uzmanību vides kontekstam un analizē, kā persona ietekmē un kā personu ietekmē fiziskā, sociālā un kultūras vide. Tā ir holistiska izpratne, ka, mainot vienu sistēmas elementu, tiek ietekmēti ne tikai citi šīs sistēmas elementi, bet visa sistēma kopumā. Sistēmu teorijas principi palīdz efektīvi izprast dinamiskos procesus ģimenēs un citās sistēmās. Sociālajā darbā sistēmu teoriju var izmantot, lai izvērtētu sistēmu un apakšsistēmu funkcionēšanu, lai noteiktu nepieciešamo intervences punktu un lai radītu pozitīvas pārmaiņas.⁶⁷

Kārlis Viša rakstā “Sistēmu teorija sociālā darba praksē” sīkāk apraksta dažādus sistēmu teorijas aspektus sociālā darba praksē, kuri ir būtiski arī SDAG. Balstoties uz *sociālā konstruktīvisma* atziņu, ka dažādām lietām dažādi cilvēki var piešķirt atšķirīgu vērtību, sistēmu teorija akcentē vēl divas teorētiskās patiesības:

1. skatījums par sistēmā notiekošo var mainīties, ja maina skatupunktu; par vienu notikumu var būt atšķirīgi redzējumi vai atšķirīgas realitātes;
2. lielākas sistēmas, piemēram, tautas var vienoties par kopīgu realitātes izpratni un vēsturisko notikumu skaidrojumu. Šādu realitātes izpratni veido kolektīvās vērtības, tradīcijas, likumi, kurus var nodot nākamajām paaudzēm. Tas pats notiek ar ģimenēm – tās nodod vērtības, tradīcijas, likumus nākamajiem ģimenes locekļiem.⁶⁸

- *Reflektīvās prakses* pētnieks Donalds Šons (*Schön A. Donald*) ir atzinis, ka tas, uz ko mēs koncentrējam savu uzmanību, kļūst par mūsu realitāti.

Sistēmiskās domāšanas pamatā ir refleksija un refleksivitāte, kas nozīmē spēju apvienot, izsvērt, saskatīt likumsakarības un analizēt apkārt notiekošos procesus, spēju analizēt sevi likumsakarībās un spēju iepazīt sevi. Tā ir profesionālā kompetence, kas sakņojas kritiskajā domāšanā. Refleksivitāte ietver apkārt notiekošā atspoguļošanu un reakciju uz to; tā nozīmē ne tikai izpratni par paša darbību un izpratni par to, ka vārdi un darbība iespaido otru cilvēku vai sistēmu, bet tā nozīmē arī apzinātu iesaistīšanos, piemēram, šajā gadījumā – darbā ar klientu.

⁶⁶ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 372.-373. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

⁶⁷ Viša, K., 2021. *Sistēmu teorija sociālā darba praksē*. No: E. ApineV. Roga-Vailza, I. Ozola un (Red.). Sociālais darbs ar gadījumu. II sējums: Teorija praksē, 135.-205. lpp., Rīga: Latvijas Republikas Labklājības ministrija. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/16355/download>

⁶⁸ Viša, K., 2021. *Sistēmu teorija sociālā darba praksē*. No: E. ApineV. Roga-Vailza, I. Ozola un (Red.). Sociālais darbs ar gadījumu. II sējums: Teorija praksē, 135.-205. lpp., Rīga: Latvijas Republikas Labklājības ministrija. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/16355/download>

- Pēdējos gados viens no būtiskākajiem jautājumiem, kuru sistēmiskā domāšana cenšas atrisināt sociālā darba praksē, ir *spēja atteikties no varas un eksperta pozīcijām*, jo nav iespējams būt sistēmiskam, ja pastāv varas attiecības ar klientu.

- *Attiecību, uzvedības un domāšanas modeļi (patterns)*, vienošanās vai nosacījumi, kas ir izveidojušies dzīves laikā mijiedarbībā ar citiem sistēmas elementiem, piemēram, ģimenē vai draugu kopā, ir kā atbildes reakcija vai pielāgošanas reakcija uz citām sistēmas daļām. Piemēram, pieaudzis cilvēks, nonākot skolā, sāk justies mazvērtīgs, nodur acis un nerunā vecāku sapulcē, nepārstāv sava bērna viedokli. Šāds *modelis (pattern)* varētu būt viņa bērnības pieredze, kas atkārtojas, tiklīdz nonāk līdzīgā sociālā vai fiziskā vidē; tas atkārtojas gan domāšanā, gan uzvedībā, gan jūtās.

Attiecību, uzvedības un domāšanas modelim (pattern) var būt cirkularitātes pazīmes; tas nozīmē, ka problemātiska uzvedība vai domāšana, vai attiecības ir daļa no reflektīvas aplūcības kustības, kas atkārtojas gan vēsturiskos notikumos, gan tagadnē, tā veido cilpas, kam nav ne sākuma, ne gala. Spēja pamanīt šo kustību uzvedībā, vārdos, attiecībās, uzskatos un nostājās ir viens no sistēmiskās pieejas sociālā darba uzdevumiem. Individuam vai ģimenei ir jāpalīdz atpazīt šos *modeļus (patterns)* un veikt izmaiņas, ja tādas ir iespējamās. *Modeļi (patterns)* kļūst par neatņemamu cilvēka daļu arī tad, ja viņš to pats neapzinās un neizprot savu domāšanas, uzvedības vai attiecību modeļu ietekmi uz visu sistēmu vai otrādi.

- *Cirkularitātes* fenomens sociālajā darbā nozīmē konsultēšanas principu, kad, strādājot ar individu, tiek uzdoti cirkulāri jautājumi, tādējādi radot iespēju apzināt visu sistēmu. Cirkularitāte ir kļuvusi par vienu no sistēmiskās pieejas pamatprincipiem.

Sistēmu mēs parasti iedomājamies kā kaut ko kopīgu, lielāku par vienu vai otru individu, tā mums saistās arī ar vēsturisko pieredzi, ar izveidotu likumsakarību, kas atkārtojas. Sistēmas elementi atrodas savstarpējā mijiedarbībā, ietekmējot un attīstot katra elementa iekšējo sistēmu. Lielākas sistēmas savukārt sastāv no mazākām apakšsistēmām. Mūsdienās ir grūti iedomāties, ka sistēmu teorijas rašanās laikā tās ideju teorētiskie skaidrojumi radīja apvērsumu domāšanā, cēloņu un seku likumsakarību izpratnē un pieejās.

Pateicoties iepriekš minētajiem aspektiem, sistēmiskā pieeja sociālajā darbā ar grupu ir izmantojama vairākos veidos:

- Sociālajam darbiniekam tā palīdz ieraudzīt grupas dalībnieku savstarpējās attiecības un saiknes, mijiedarbību, ietekmi, resursus, uzvedības modeļus un reakcijas; slēgta tipa grupā sistēmiskās pieejas redzējums dod iespēju attīstīt grupas iekšējos resursus.
- Dalībniekiem sistēmiskā pieeja palīdz iepazīt citu dalībnieku attiecību modeļus, iepazīstot un pētot savējos; palīdz saskatīt dažādu notikumu cēloniskās likumsakarības.
- Sistēmiskās pieejas metožu, piemēram, genogrammas, resursu karšu, attiecību modeļu analīzes, cirkulāro jautājumu, spēka perspektīvas jautājumu, situācijas izpētes metožu, hipotēžu u.c., izmantošana palīdz saprast arī plašākus grupas dalībnieku kontekstus.

Apkopojot teorētiskos modeļus, ir redzams, ka katram no tiem ir sava specifiska pieeja, tomēr pastāv arī kopīgas iezīmes. Kā jau minēts 2. nodaļā (Sociālā darbinieka kompetences darbā ar grupu), katram praktiķim ir jāmeklē savs teorētiskais modelis un darba veids. Nereti sociālie darbinieki turpina attīstīt savas kompetences kādā noteiktā teorētiskā virzienā, piemēram, mācoties sistēmisko konsultēšanu, ģimenes sistēmisko psihoterapiju, kognitīvi biheiviorālo terapiju, grupas terapiju, naratīvo terapiju u.c. Tomēr visbiežāk sociālā darba praksē izmanto eklektisku pieeju – dažādu teorētisko modeļu un pieeju kombināciju un arī dažādas metodes. SDAG praktiķu pieredze liecina, ka izmantot tikai vienu pieeju praktiski nav iespējams, jo klientu vajadzības grupā ir dažādas. SDAG metodika atbalsta integrētu pieeju un metožu daudzveidību, dodot iespēju katram sociālajam darbiniekam atrast sev tuvāko darba modeli sociālajā darbā ar grupām.

3.3. GRUPU VEIDI UN TO KLASIFIKĀCIJA

Pieejams plašs literatūras klāsts par dažādiem mūsdienās izplatītiem sociālā darba ar grupu veidiem. Dažādi autori grupas klasificē līdzīgi, vienlaikus pastāv arī atšķirības. Grupu klasifikāciju var veikt pēc dažādām pazīmēm. Grupas plānošanas posmā ir svarīgi noteikt, kādu grupas modeli un veidu sociālais darbinieks plāno izmantot, lai sasniegtu vēlamos mērķus.

Čārlzs Gārvins uzskata, ka “prakse ir kļuvusi pārāk eklektiska, lai varētu veikt precīzu darba modeļu tipoloģiju”.⁶⁹ Sociālā darba tiešā praksē ar klientu var ietvert pakalpojumus dažādās grupās – tās var būt atbalsta grupas, terapijas grupas, pašpalīdzības grupas, uzdevumu grupas, prasmju attīstības un citas grupas.

Viens grupu klasifikācijas veids ir saistīts ar šādām pazīmēm:

- **grupu prakses modelis:** savstarpējās palīdzības (atbalsta), kognitīvi biheiviorālās grupas;
- **mērķis:** pašpalīdzības, psiholoģiski izglītojošās, profilakses grupas;
- **ietvars:** nosūtīto dalībnieku/nebrīvprātīgās grupas, grupas veciem cilvēkiem, grupas psihiskās veselības aprūpei u.c.;
- **organizācijas un kopienas ietvars:** piemēram, grupas, kuras palīdz piekļūt kopienas resursiem.

Grupas var klasificēt arī **slēgtās un atvērtās grupās**.

Atvērtā grupā ir nenoteikts grupas dalībnieku skaits, un tai regulāri pievienojas jauni dalībnieki. Savukārt slēgtai grupai ir raksturīgs noteikts grupas dalībnieku skaits, un tā pastāv noteiktu laiku; grupas darbības laikā jauni dalībnieki nepievienojas. Grupas plāna izstrādes posmā grupu vadītājiem ir jāizlemj, vai viņu grupa būs atvērta vai slēgta. Bensons ir identificējis atvērtu un slēgtu grupu priekšrocības un trūkumus, kas apkopoti 6. tabulā.

⁶⁹ Garvin C. D., Gutiérrez L. M., Galinsky M. J. (Eds.), 2004. *Handbook of social work with groups*. Guilford Press

6. tabula. Atvērtu un slēgtu grupu priekšrocības un ierobežojumi⁷⁰

Atvērtas grupas	Slēgtas grupas
Priekšrocības	
• Pastāvīga grupas kultūras modificēšana • Lielāka resursu un prasmju daudzveidība • Lielāks radošums, izdomas bagātība • Piemērotas darbam pie attiecību uzsākšanas un izbeigšanas • Šķiršanās, zaudējuma un iekļaušanas jautājumu risināšana • Problēmu risināšana saistībā ar pielāgošanās spēju pārmaiņām	• Konsekvence un paredzamība • Iespējama lielāka saliedētība un intīmāks raksturs • Labāka iespēja līdzsvarot grupas dalībnieku aktuālās vajadzības
Trūkumi	
• Iespējama lielāka nestabilitāte, mazāka paredzamība • Trūkst dziļuma un intimitātes • Iespējama apakšgrupu, grupējumu, alianšu u.tml. veidošanās • Grūti līdzsvarošanas grupas dalībnieku tūlītējās vajadzības	• Tendence pakļauties (<i>conformity</i>) un nonākt “grupas domāšanas” varā • Mazāks diapazons un daudzveidība • Mazāka spēja tikt galā ar pārmaiņām un mazākas • pielāgošanās spējas • Ierobežotas iespējas strādāt ar izbeigšanas jautājumiem (<i>termination issues</i>)

Tiešsaistes grupas, kā minēts Sociālā darba vārdnīcā⁷¹, attīstoties digitalizācijai, ir kļuvušas par populāru grupu ietvaru, vienu no SDAG veidiem. Informācijas tehnoloģijas ļauj dalībniekiem, atrodoties dažādās vietās, pieslēgties grupai tiešsaistē. Turklāt tiešsaistes grupas palīdz ietaupīt resursus (laiks, nauda u.c.). Galvenie tiešsaistes grupas trūkumi ir mazākas iespējas grupas dalībnieku mijiedarbībai un socializācijai, ierobežots izmantojamo metožu klāsts darbā ar grupu, kā arī ierobežotas iespējas nodrošināt konfidencialitāti.⁷² Izvērstāk par šo SDAG veidu var lasīt Metodikas 7. nodaļā.

Marks Doels uzskata, ka “noderīgāk būtu apsvērt grupas profilu, ņemot vērā, ka tas sastāv no dažādiem elementiem. Praksē gūtā pieredze liecina, ka neskaitāmās pieredzes realitātes mazāk atspoguļojas diskretos modeļos vai grupas darba posmos, bet vairāk – konkrētos pamatelementos. Visas grupas ietver dažus no šiem elementiem, kaut arī tie ir sastopami dažādās pakāpēs, un katram no tiem ir savs unikāls “pirkstu nospiedums”, ko veido katra elementa dažādās pakāpes. Tātad jautājums nav par to, kuru modeli izvēlēties, bet kāds hibrīda variants ir piemērots konkrētajiem grupas elementiem, kas sastopami ikvienā grupā. Tas vedina izvēlēties nevis vienu konkrētu prakses modeli, bet gan kompleksu modeli, kas prasa daudz vairāk

⁷⁰ Benson, J., 2001. Work at the ending stage of the group: separation issues, chapter 7 in Benson, J., 2001. Working more creatively in groups, pp. 145–54, Abingdon, Routledge. Pieejams: <https://doi.org/10.4324/9780203137291>

⁷¹ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 475. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

⁷² Buama, Ch. A. C., 2019. *Social work in digital age*. Burlington: Society Publishing.

izpētes, pirms varam izteikt jebkādus galīgus apgalvojumus par visefektīvākajām kombinācijām.”⁷³ M. Doela piedāvātais grupu tipoloģijas un klasifikācijas orientieris ļauj praktiskāk izvēlēties grupas modeli, formu un ietvaru. Kā jau minēts, ikvienai grupai var būt raksturīgi vairāki elementi.

SDAG elementi:⁷⁴

Konsultatīvais

Veicina grupas dalībnieku labāku izpratni par problēmām, iespējām, procesiem. Sociālo darbinieku var aicināt strādāt ar esošu komandu vai grupu, lai ietekmētu viņu sniegumu vai darba praksi.

Izglītojošais

Māca grupas dalībniekiem apgūt jaunas prasmes, attieksmi un uzvedību, bieži vien izmantojot izziņas aktivitātes. Sociālais darbinieks ievieš grupā dažādus mācīšanās veidus un uzrauga, kā mainās indivīdu spējas.

Sociālā aktīvisma

Spēcina grupas dalībniekus, lai viņi panāktu izmaiņas savā vidē, bieži vien izmantojot kampaņas elementu. Maz ticams, ka grupai būs formāls vadītājs, tā var būt pašpalīdzības grupa ar profesionālu palīdzību, lai piekļūtu resursiem.

Sociālās kontroles

Iekļaujot dalībniekus grupā, ir iespējams nodrošināt alternatīvu skarbākiem sociālās kontroles veidiem. Sociālais darbinieks var būt starpnieks starp grupu un varas iestādēm, cenšoties mainīt indivīdu uzvedību un uzskatus.

Sociālā atbalsta

Atbalsta grupas dalībniekus, lai palīdzētu uzturēt vai uzlabot viņu sociālo funkcionēšanu. Sociālais darbinieks atrod praktiskus veidus, kā savest kopā iespējami izolētus cilvēkus un palīdzēt viņiem veidot savstarpējas palīdzības attiecības, kam būtu potenciāls pāraugt pašpalīdzības procesā.

Uzdevuma

Dod iespēju grupas dalībniekiem sasniegt noteiktus mērķus, izstrādājot un izpildot atbilstošus uzdevumus. Sociālais darbinieks palīdz grupai koncentrēties uz tās galamērķi, iesaka lomu sadalījumu grupā un uztur grupas modrību par laika ierobežojumiem.

Terapeitiskais

Palīdz grupas dalībniekiem tikt galā ar pagātnes vai pašreizējām grūtībām, lielā mērā koncentrējoties uz psiholoģiskiem jautājumiem, piemēram, traumām. Grupas darbinieks rūpējas par grupu, palīdzēdams dalībniekiem atbalstīt vienu otru, lai izteiktu savas emocijas.

Atkarībā no vēlamā sasniedzamā mērķa un vēlamajām izmaiņām tiek izlemts, kurš grupas veids būs atbilstošākais.

Minami arī šādi grupu veidi: uzdevumu/darba grupas, norādījumu/psiholoģiski izglītojošas grupas, konsultēšanas/starppersonu problēmu risināšanas grupas, psihoterapijas/psiholoģiski izglītojošas grupas.⁷⁵ Literatūrā tiek aprakstīts ļoti plašs dažādu sociālā darba grupu veidu klāsts. Tālāk sniegtajā 7. tabulā ir apkopoti galvenie grupu veidi, kuriem ir izmantojama šī metodika.

⁷³ Doel, M., 2006. Using Groupwork. London: Routledge / Community Care.

⁷⁴ Doel, M., 2006. Using Groupwork. London: Routledge / Community Care.

⁷⁵ Corey, M.S., Corey, G., Corey, C., 2008. *Groups. Process and Practice*, Brooks/Cole, Cengage Learning.

7. tabula. Metodikas izmantošanai piemēroti grupu veidi un to raksturojums

Grupas veids	Raksturojums
Aktivitāšu grupa	Aktivitāšu grupa ir sociālā darba ar grupu veids, kura pamatā ir mērķtiecīgi organizētas un praktiskas aktivitātes. “Aktivitāšu grupā dominē kopīga darbošanās, kas veicina dalībnieku saskarsmes un citu prasmju attīstīšanu, kā arī stiprina dalībnieku pozitīvu pašvērtējumu. Šādas grupas ir īpaši efektīvas darbā ar bērniem un citām sociālā darba mērķa grupām, kuru dalībniekiem ir grūtības verbāli formulēt domas un sajūtas, vai arī ar tiem, kuri nav gatavi tieši runāt par sāpīgām un stigmatizējošām problēmām.”⁷⁶
Atbalsta grupa	Atbalsta grupas darbība balstās uz dalībnieku pašpalīdzību, kas tiek profesionāli un mērķtiecīgi vadīta, lai veicinātu kādu problēmu, grūtību vai dzīves situāciju pozitīvu un labvēlīgu atrisināšanu vai aktualizāciju. Atbalsta grupas darbs ir mērķtiecīgi orientēts uz grupas dalībnieku attīstību un izaugsmi. Savstarpējā atbalsta sniegšanas mērķis grupā ir dalībnieku sociālās kompetences paaugstināšana un psiholoģiskās labsajūtas nodrošināšana (komforts), lai veicinātu dzīves kvalitātes paaugstināšanos.⁷⁷ Atbalsta grupā īpaša uzmanība tiek pievērsta cilvēka psihosociālajām jomām: • pieredzei – pozitīvajai, negatīvajai un spējai no tās mācīties; • vērtību orientācijai un attieksmei; • savstarpējam atbalstam; • zināšanu apguvei un to ieguves veidiem; • vajadzību, resursu un iespēju apzināšanai; • nākotnes redzējumam – pašattīstības perspektīvai.⁷⁸ Sociālā darba vārdnīcā skaidrots, ka “atbalsta grupas galvenais mērķis ir psihoemocionālā atbalsta sniegšana un informācijas apmaiņa. Atbalsta grupas dalībnieki var satikties ar cilvēkiem, kurus uztrauc līdzīgi jautājumi, kuriem ir līdzīgas vajadzības, mērķi, problēmas. Atbalsta grupa palīdz: 1) izprast savu uzvedību; 2) attīstīt un pilnveidot sociālās prasmes; 3) apgūt un nostiprināt jaunus uzvedības modeļus; 4) iepazīt citu cilvēku pieredzi; 5) sasniegt kopīgo mērķi; 6) paplašināt kontaktus; 7) attīstīt empātiju. Atbalsta grupas vadītāja pienākums ir organizēt un vadīt atbalsta grupu, noteikt iztirzājamo jautājumu loku un risināmās problēmas; strādāt ar klientiem grupā; analizēt klientu sociālās un psihoemocionālās problēmas un palīdzēt rast problēmu risinājuma iespējas; nodrošināt klienta sociālā atbalsta tīkla veidošanu; sniegt konsultācijas grupas darbības jautājumos.”⁷⁹

Tabulas turpinājumu sk. 54. lpp.

⁷⁶ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 22. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

⁷⁷ Kirst-Ashman K., Hull Jr. G., 2009. *Understanding Generalist Practice*. 5th Edition, Belmont: Brooks/Cole, Cengage Learning.

⁷⁸ Kurtz, L. F., 1997. *Self-help and support groups: A handbook for practitioners*. SAGE Publications.; Worrall, H., Schweizer, R., Marks, E., Yuan, L., Lloyd, C., & Ramjan, R., 2018. The effectiveness of support groups: A literature review. *Mental Health and Social Inclusion*, 22(2), 85–93. Pieejams: <http://dx.doi.org/10.1108/MHSI-12-2017-0055>; Zasrtow. C. H., 2009. *Social Work with Groups: A Comprehensive Work Book*. 7th Edition, Brooks/Cole, Cengage Learning.

⁷⁹ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 39. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

Grupas veids	Raksturojums
Informatīvi izglītojošā grupa	Informatīvi izglītojošās grupas bieži tiek pielīdzinātas interaktīviem semināriem vai lekcijām, tomēr šīs grupas atšķiras ar to, ka grupai ir pietiekami daudz iekšējo resursu, lai dalībnieki spētu pašizglītoties un izglītot apkārtējos, “multiplicējot un sinerģējot” iegūto informāciju (t.i., pievienojot savu personiski piedzīvoto unikālo informāciju un daloties ar to). Informatīvās grupas nereti izmantoto preventīvi – riska novēršanai. ⁸⁰
Izglītojošā grupa	Sociālā darba terminoloģijas vārdnīcā minēts, ka izglītojošās grupas “mērķis ir jaunu zināšanu un prasmju apgūšana vai esošo padziļināšana grupas dalībnieku sociālās funkcionēšanas uzlabošanai. Izglītojošā grupa darbojas ārpus formālās izglītības sistēmas. Izglītojošā grupa dažkārt tiek jaukta ar semināriem, lekcijām, kursiem (izglītojošās grupas mērķis ir vērsts galvenokārt uz sociālās funkcionēšanas uzlabošanu un problēmas mazināšanu). Strādājot ar grupu, tiek veicināta apgūto zināšanu un prasmju sasaiste ar katra dalībnieka ikdienas dzīvi, personisko pieredzi un jau esošajām zināšanām.” ⁸¹
Pašpalīdzības grupa	Pašpalīdzības grupa ir brīvprātīga tādu cilvēku kopa, kurus vieno kopējas problēmas, dzīves pieredze, situācija vai stāvoklis. Dalībnieki sapulcējas ar kopīgu mērķi – sniegt savstarpēju palīdzību, lai veicinātu dzīves kvalitātes paaugstināšanos. Pašpalīdzība ietver paškontroles spēju attīstību un līdzdalību lēmumu pieņemšanā, atbildību par savu rīcību, kuru ietekmē zināšanas, prasmes, atbalsts un pieredze.⁸² Vārdnīcā skaidrots, ka “pašpalīdzības grupu raksturo cilvēku brīvprātīga apvienošanās grupā, kuru nevada profesionāli sagatavots vadītājs. Grupas dalībniekus apvieno līdzīgas problēmas (piemēram, alkohola atkarība, bezdarbs) vai dzīves situācijas (piemēram, vecāki, kuri audzina bērnus ar garīgās attīstības traucējumiem). Pašpalīdzības grupa darbojas saskaņā ar dalībnieku izveidotu, strukturētu plānu, tās darbība ir orientēta uz uzdevumu, un mērķu sasniegšanai tā izmanto specifiskas metodes. Pašpalīdzības grupa ir virzīta uz savstarpēja atbalsta sniegšanu, iedrošināšanu, izglītošanos un pārmaiņu veicināšanu grupas dalībnieku uzvedībā un dzīves situācijās. Grupā nozīmīga ir dalīšanās ar ikviena grupas dalībnieka pieredzi. Sociālais darbinieks, veidojot pašpalīdzības grupu, var veicināt cilvēku pašaktivizēšanos, kā arī sniegt organizatorisku atbalstu (piemēram, nodrošinot telpu un nepieciešamo aprīkojumu). Viena no senākajām un starptautiski zināmākajām ir anonīmo alkoholiķu pašpalīdzības grupa.”⁸³
Prasmju veicināšanas grupa	Prasmju veicināšanas grupu “izveides un funkcionēšanas galvenais mērķis ir vērsts uz dalībnieku prasmju attīstību un pilnveidošanu. Attīstāmās prasmes tiek konkretizētas atbilstoši mērķa grupas specifikai un grupas dalībnieku dzīves situācijai, piemēram, ar nodarbinātību saistītas prasmes, bērnu aprūpes prasmes, saskarsmes prasmes.” ⁸⁴

Tabulas turpinājumu sk. 55. lpp.

⁸⁰ Zasrtow. C. H., 2009. *Social Work with Groups: A Comprehensive Work Book*. 7th Edition, Brooks/Cole, Cengage Learning.

⁸¹ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 179. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

⁸² Zasrtow. C. H., 2009. *Social Work with Groups: A Comprehensive Work Book*. 7th Edition, Brooks/Cole, Cengage Learning.

⁸³ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 297. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

⁸⁴ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 322.-323. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

Grupas veids	Raksturojums
Saskarsmes veicināšanas grupa	Saskarsmes veicināšanas grupas mērķis ir uzlabot savstarpējo saskarsmi, komunikāciju vai sociālo līdzāspastāvēšanu vienotā (pēc noteiktām iezīmēm) grupā. Grupas uzdevums ir attīstīt un nodrošināt veselīgu starppersonu komunikāciju, piemēram, darba kolektīvā, ģimenē, mājās, apkaimē vai klasē.⁸⁵ Sociālā darba terminoloģijas vārdnīcā apgalvots, ka tā ir “efektīva darbā ar klientu mērķgrupām, kurām ir nepietiekamas saskarsmes prasmes, piemēram, konfliktu risināšanas prasme, sadarbības prasmes, ierobežotas iespējas risināt esošās problēmas.”⁸⁶
Socializācijas grupa	Socializācijas grupas bieži netiek uzskatītas par atsevišķu profesionāli vadītu grupas veidu, jo pastāv viedoklis, ka socializācijas process ir nekontrolējams. Tomēr sociālajiem darbiniekiem daudz vairāk rūp negatīvās socializācijas rezultātu korekcija, kas ir veicama grupā, kuras mērķis ir mainīt vai attīstīt grupas dalībnieku attieksmi, uzvedību, pašvērtējumu, prasmes vai vērtības. Grupa var būt jaukta, kurā tikai daļa dalībnieku sastopas ar socializācijas problēmām, bet pārējiem dalībniekiem šādu problēmu nav. Socializācijas aģenti ir tie, kas saskarsmes un mijiedarbības rezultātā nodod citiem dažāda veida informāciju, zināšanas, vērtības, prasmes un iemaņas, attieksmi, uzvedības (rīcības) modeļus, vērtību orientāciju, sociālās lomas utt., kā rezultātā tās tiek pārstrādātas – analizētas un/vai kopētas (atkārtotas). Socializācijas rezultātā veidojas indivīda personība. Bērnu attiecības, uzvedība un domāšanas veids lielā mērā ir veidojies, pateicoties vairākiem socializācijas aģentiem. Bērns patiešām ir sabiedrības – ģimenes, skolas, draugu pulka – spogulis. Pēdējos gados galvenajiem socializācijas aģentiem, kas ir ģimene, skola, draugi, darba kolēģi, ir pievienojies vēl viens ļoti aktīvs socializācijas aģents – mediji (TV, radio, internets, datorspēles, avīzes, žurnāli u.c.), kas veido pavisam citus socializācijas procesus.⁸⁷
Sociālās rehabilitācijas grupa	Sociālās rehabilitācijas grupas bieži tiek uzskatītas par sociālās kompetences vai socializācijas grupas sastāvdaļu, tomēr tām ir atšķirīgi mērķi: atjaunot zaudētās prasmes vai iemaņas un, ja nav iespējams tās atjaunot, aizvietot ar citām, piemēram, apgūt alternatīvus komunikācijas veidus, ja pēc traumas ir daļēji zaudēta dzirde. Sociālās rehabilitācijas grupas, tāpat kā citas, var vadīt vairāki dažādu profesiju pārstāvji un speciālisti.⁸⁸

Tabulas turpinājumu sk. 56. lpp.

⁸⁵ Zasrtow. C. H., 2009. *Social Work with Groups: A Comprehensive Work Book*. 7th Edition, Brooks/Cole, Cengage Learning.

⁸⁶ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 365. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

⁸⁷ Zasrtow. C. H., 2009. *Social Work with Groups: A Comprehensive Work Book*. 7th Edition, Brooks/Cole, Cengage Learning.

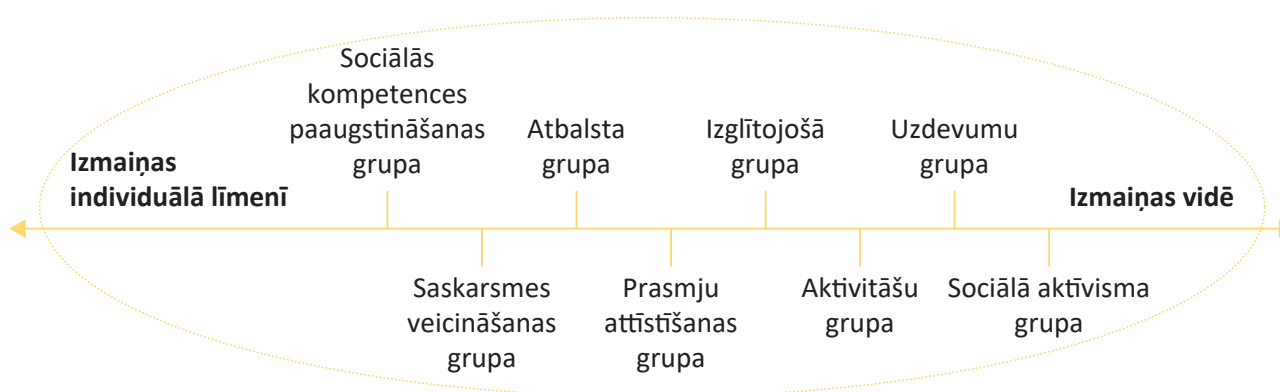
⁸⁸ Viša, K., 2021. *Sistēmu teorija sociālā darba praksē*. No: E. ApineV. Roga-Vailza, I. Ozola un (Red.). Sociālais darbs ar gadījumu. II sējums: Teorija praksē, 135.-205. lpp., Rīga: Latvijas Republikas Labklājības ministrija. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/16355/download>

Grupas veids	Raksturojums
Tiešsaistes grupas	Tiešsaistes grupas "tiek organizētas, izmantojot informācijas tehnoloģijas, un tas ļauj dalībniekiem, atrodoties dažādās vietās, pieslēgties grupai tiešsaistē. Tiešsaistes grupas priekšrocība ir arī resursu ietaupījums (laiks, nauda u.c.). Galvenie tiešsaistes grupas trūkumi ir mazākas grupas dalībnieku mijiedarbības un socializācijas iespējas, ierobežots metožu klāsts darbā ar grupu, kā arī ierobežota konfidencialitātes nodrošināšana." ⁸⁹
Uzdevuma (uz mērķi orientētā) grupa	Uzdevuma jeb uz mērķi orientētā grupā galvenais ir konkrētu mērķu sasniegšana un uzdevumu izpilde, kuru laiks, izpildes kvalitāte un kvantitāte var būt ierobežoti. Uzdevuma izpilde var būt darba sastāvdaļa arī ikvienā citā grupā, bet uzdevuma grupas gadījumā grupa ir izveidota tikai un vienīgi konkrēta uzdevuma izpildei. Jāņem vērā, ka pēc uzdevuma izpildes būs nepieciešama pilnīga grupas pārveide. ⁹⁰

Iepazīstoties ar dažādajiem SDAG elementiem un grupu veidiem, sociālais darbinieks var labāk saprast piemērotāko palīdzību noteiktai mērķa grupai. Grupas dominējošie elementi un grupas veids iezīmē arī pielietojamos teorētiskos modeļus un piemērotākās metodes. Piemēram, atbalsta grupā būs gan sociālā atbalsta, gan izglītojošais, gan konsultatīvais elements. Dominējošais būs sociālā atbalsta elements, un tas nozīmē, ka galvenā uzmanība grupā tiks pievērsta savstarpējai palīdzībai un atbalstam kādas konkrētas, grupas dalībniekus vienojošas problēmas risināšanā. Savukārt izglītojošā grupā galvenais elements būs izglītojošais, tomēr tas neizslēdz to, ka grupas dalībnieki atbalstīs viens otru, sastopoties ar kādām grūtībām. Ikvienā veiksmīgi realizētā grupā būs savstarpējs atbalsts, dalībnieki apgūs jaunas prasmes, iegūs jaunas zināšanas un piedzīvos arī savu personisko izaugsmi.

Tālāk aplūkojamā shēma sniedz priekšstatu par plašo SDAG spektru un dažādu grupu veidu izmantošanu, lai panāktu vēlamās izmaiņas.

3. attēls. Grupu veidi



Shēmā ir attēlots aptuvenais iespējamais katras grupas veids kontekstā ar tām izmaiņām, kuras vēlamies panākt. Tā nav visaptveroša un neparāda pilnīgi visus grupu veidus, tomēr tā var kalpot kā orientieris labākai izpratnei par grupu veidiem. Lai panāktu izmaiņas individuālā līmenī, dominējošais būs terapeitiskais elements. Lai panāktu izmaiņas vidē, galvenais būs sociālā aktīvisma elements.

⁸⁹ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 475. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

⁹⁰ Zastrow, C. H., 2009. Social Work with Groups: A Comprehensive Work Book. 7th Edition. Brooks/Cole, Cengage Learning.

4

GRUPAS PLĀNOŠANAS UN IZVEIDES PROCESS

Grupas plānošanas process ir svarīgs SDAG posms, bez tā nav iespējama veiksmīga grupas darba norise un vēlamo mērķu sasniegšana. Plānošanas process ietver visas darbības un pasākumus, kas notiek pirms grupas darbības uzsākšanas. Plānošanas procesa kvalitāte būtiski ietekmē grupas veiksmīgu darbu un vēlamo mērķu sasniegšanu.

Sociālā darbinieka ieguvumi no grupas plānošanas procesa var nebūt uzreiz pamanāmi, bet tie ir būtiski. Pirmkārt, plānošana palielina grupas vadītāja pašapziņu. Grupu vadītāji, kuri ir rūpīgi apdomājuši gaidāmo darbu ar grupu, kuru plāno vadīt, jūtas pārliecinātāki par sevi un par to, ko viņi darīs. Tāpēc viņi spēj labāk uzklaut klientus, būt pret viņiem atsaucīgāki un elastīgāki. Otrkārt, plānošana, it sevišķi – grupas dalībnieku iesaistīšana plānošanā, palīdz grupas vadītājam iegūt pilnīgāku priekšstatu par katru grupas dalībnieku, viņa vidi, kontekstu, izcelsmi, kopienas, kultūru, attieksmēm, viedokļiem un bažām. Jo pilnīgāka būs grupas vadītāja izpratne par to visu, jo veiksmīgāka būs grupas darba prakse.⁹¹

4.1. GRUPAS PLĀNOŠANAS MODEĻI UN TO ELEMENTI

SDAG plānošanas modelis, ko piedāvā Helēna Nortena un Rozele Kurlande, palīdz izpētīt un labāk saprast visu plānošanas procesu. Autores piedāvā, plānojot grupas pakalpojuma izveidi sociālajā dienestā, ņemt vērā sešus aspektus:

1. *Vajadzības.* Kādas problēmas, jautājumi un jomas rada bažas topošajiem grupas dalībniekiem?
2. *Mērķi.* Kādus kopējos mērķus grupa centīsies sasniegt? Kādi ir grupas dalībnieku individuālie mērķi? Kādas ir grupas un individuālo mērķu savstarpējās attiecības, to sasniegšanas iespējas?
3. *Grupas sastāvs.* Cik dalībnieku būs grupā? Ko var iepriekš paredzēt saistībā ar grupas dalībnieku kopīgajiem un atšķirīgajiem jautājumiem/problēmām? Kurš būs grupas vadītājs?
4. *Struktūra.* Kas būtu jādara, lai veiksmīgi vadītu un fasilitētu grupas darba procesu, jo īpaši – plānojot laiku un vietu?
5. *Saturs.* Kādas metodes un pieejas tiks izmantotas, lai sasniegtu grupas mērķus? Kā norisināsies grupas darbs?
6. *Tikšanās pirms grupas darbības uzsākšanas.* Kā tiks nodrošināta atlasīto dalībnieku dalība grupas darbā? Kā viņi tiks sagatavoti dalībai grupā?⁹²

⁹¹ Northen, H., Kurland, R., 2001. *Social Work with Groups*. 3rd ed. New York, NY: Columbia University Press.

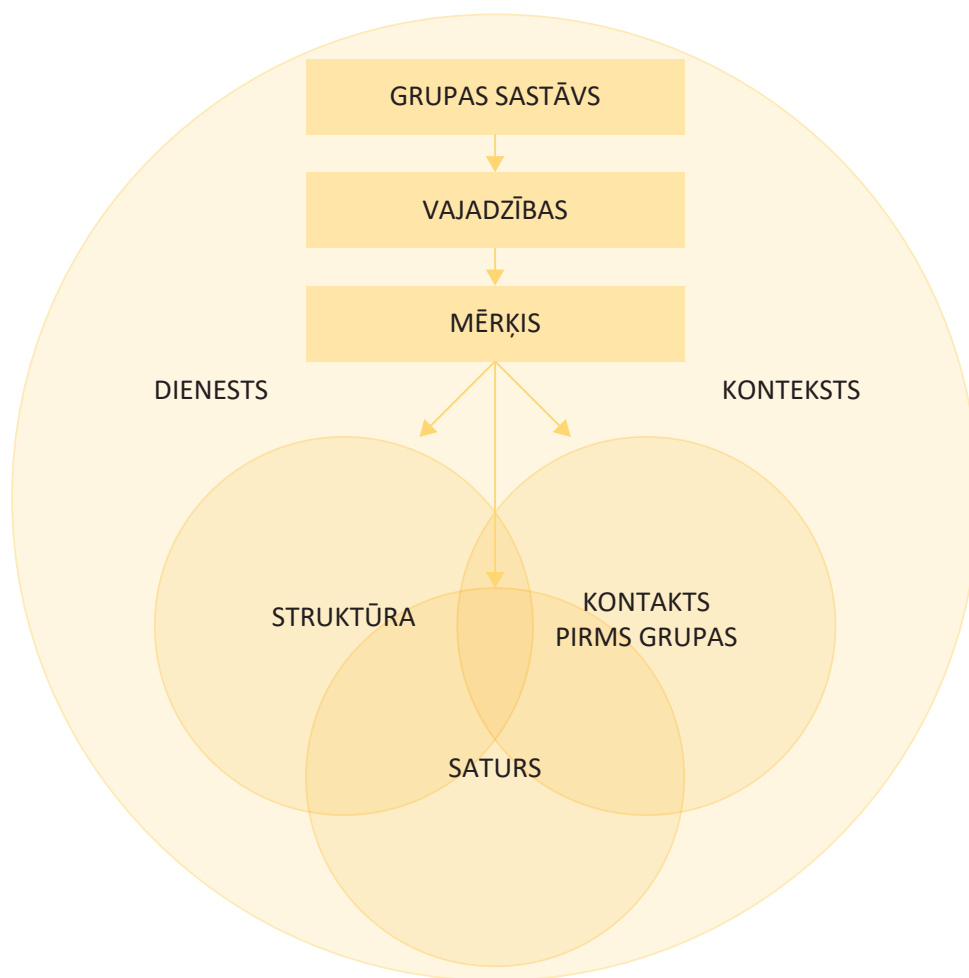
⁹² Northen, H., Kurland, R., 2001. *Social Work with Groups*. 3rd ed. New York, NY: Columbia University Press.

Iepriekšminētos aspektus vajadzētu izvērtēt arī sociālajā kontekstā un tās organizācijas kontekstā, kurā grupas pakalpojums tiks realizēts. Uzskati un apstākļi, kas pastāv kultūrā, sabiedrībā un organizācijas vidē, ietekmēs grupas darbu, un tie ir jāņem vērā grupas plānošanas procesā. Attiecības starp plānošanas elementiem ir aplūkojamas tālāk redzamajos attēlos.

Pirmsgrupas plānošanas modelis atšķiras gadījumos, kad grupas sastāvs ir iepriekš noteikts, un gadījumos, kad tas nav iepriekš noteikts.

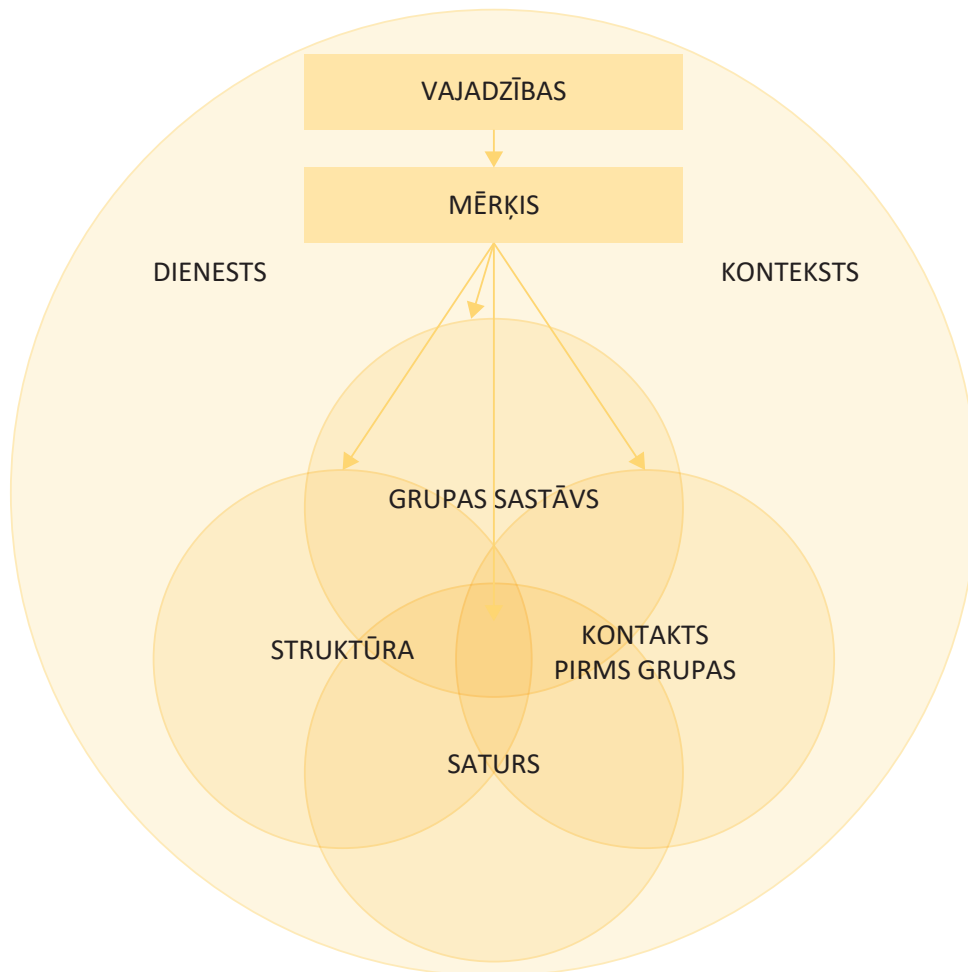
Nortena un Kurlande uzskata, ka “plānošanas process ietver sociālā darbinieka domāšanu, sagatavošanos, lēmumu pieņemšanu un darbības pirms grupas pirmās tikšanās. Starp laiku, kad tiek iecerēta ideja par grupu, un laiku, kad ir sasniegta gatavība faktiski uzsākt grupas pirmo sesiju, ir jāpieņem vairāki sarežģīti lēmumi. Makss Siporins apgalvo, ka plānošanas process ir apzināts un racionāls un ka tas ir paredzēts, lai sasniegtu konkrētus mērķus. Sociālajam darbiniekam, bieži vien sadarbībā ar citiem, ir jāizdara izvēle par plānotās grupas būtību. Grupas vadītāja lēmumi balstās uz zināšanām par sociālajiem kontekstiem, grupas procesiem, organizācijas politiku un procedūrām, kā arī uz vērtējumiem par klientu mijiedarbību ar sociālajiem tīkliem.”⁹³ Autores piedāvā jautājumus, kuri, balstoties uz aprakstīto plānošanas modeli un tā elementiem, palīdzēs plānot darbu ar grupu, apdomāt saturu un veidot grupas koncepciju.

4. attēls. Pirmsgrupas plānošanas modelis (grupas sastāvs ir iepriekš noteikts)



⁹³ Northen, H., Kurland, R., 2001. *Social Work with Groups*. 3rd ed. New York, NY: Columbia University Press.

5. attēls. Pirmsgrupas plānošanas modelis (grupas sastāvs nav iepriekš noteikts)



4. attēlā ir shematiski attēlota plānošanas gaita gadījumos, kad sociālajam darbiniekam darbā ar grupu ir noteikts grupas dalībnieku sastāvs, piemēram, septiņi grupu dzīvokļa iemītnieki, kuriem ir nepieciešama palīdzība grupas formā, bet vēl nav noteikts grupas veids un struktūra, vai arī desmit sociālās mājas iemītnieki, kuri ir bez darba un pavada laiku sociālajā mājā, tādējādi kļūstot sociāli arvien izolētāki. Šajā plānošanas modeli veic tieši konkrēto grupas dalībnieku vajadzību izpēti, definējot šai grupai atbilstošu mērķi. Pēc tam attiecīgi nosaka grupas darba struktūru un saturu, tad – sociālais darbinieks kontaktējas ar dalībniekiem pirms grupas darba uzsākšanas.

Savukārt 5. attēlā ir shematiski attēlota grupas plānošanas gaita situācijā, kad klientu mērķa grupa un potenciālie grupas dalībnieki nav noteikti. Šajā gadījumā attiecīgajā pašvaldībā tiek pētītas dažādu mērķa grupu iespējamās vajadzības un nepieciešamība pēc palīdzības grupas formā. Kad ir noskaidrotas konkrētas vajadzības, izvirza SDAG potenciālo mērķi un tad nosaka grupas sastāvu, veido grupas plānu, plāno grupas darba struktūru un komplektē grupas sastāvu.

4. attēlā un 5. attēlā redzamo grupas plānošanas procesa elementu skaidrojums.

Sociālais konteksts

- Kādās svarīgās kopienās – ģeogrāfiskās, pakalpojumu, sociālās, ģimenes – potenciālie grupas dalībnieki atrodas?
- Kādi ir šajās kopienās pastāvošie pakalpojumi un resursi; kādu pakalpojumu trūkst?
- Kāda būs plānojamās grupas saistība ar pastāvošajiem pakalpojumiem?
- Kuras personas sociālajās un ģimenes kopienās potenciālajiem grupas dalībniekiem ir svarīgas?
- Kāda ir viņu attieksme pret sociālā darba pakalpojumiem un savu dalību grupā?
- Kāda ir potenciālajiem grupas dalībniekiem svarīgo personu attieksme pret grupas apmeklēšanu?
- Kāda ir šīs attieksmes ietekme uz grupas plānošanu, it īpaši uz grupas veidošanos un grupas darba saturu?

Organizācijas (sociālā dienesta) konteksts

Organizācijas kontekstā sociālajam darbiniekam vajadzētu apsvērt šādus jautājumus:

- Kāda ir organizācijas misija un mērķis? Kā plānojamā grupa papildina šo misiju un mērķi?
- Kuri ir galvenie organizācijas darbinieki, kuru ierobežojumiem (sankcijām) un atbalstam ir būtiska nozīme ierosinātās grupas plānošanā un darbībā? Kā vislabāk saņemt viņu ierobežojumus un atbalstu?
- Kāda attieksme pret grupu pakalpojumiem pastāv organizācijā? Vai šī attieksme radīs šķēršļus vai arī nodrošinās atbalstu veiksmīgai grupas veidošanai? Ja pastāv negatīva attieksme, kā to var mainīt?
- Kāda ir organizācijas pieredze darbā ar grupām? Kā šo pieredzi var izmantot, ja tā ir pozitīva, un kas ir jāmaina, ja tā ir negatīva?
- Kādus resursus (piemēram, personāla laiku, līdzekļus, telpas, materiālus) organizācija apņemas grupai nodrošināt?
- Kādas attiecības pastāv starp organizāciju un sabiedrību, kurai tā sniedz pakalpojumus? Kā organizācijas vieta un reputācija sabiedrībā ietekmē plānojamo grupu?
- Kāda organizācijas politika un likumdošanas prasības tiešā veidā ietekmēs grupas plānošanu un darbību? Ja tās neveicina grupas dalībnieku labklājību, vai ir jāmēģina vadīt grupu?
- Kādi pasākumi ir veicami sadarbībai ar personālu un koordinācijai gan organizācijas ietvaros, gan ar citām organizācijām?

Vajadzības

Grupas plānošanas procesā darbiniekam vajadzētu apsvērt šādus jautājumus:

- Kādas ir klientu mērķa grupas vajadzības, uz kurām attiecas grupas pakalpojums, potenciālo grupas dalībnieku skatījumā? Kādi ir finansētāja, citu sociālo darbinieku, citu saistīto personu un grupu plānojošā darbinieka priekšstati par šīm vajadzībām?
- Kādas ir galvenās kopīgās un atšķirīgās iezīmes šajos priekšstatos par vajadzībām? Kādā ziņā tie ir savstarpēji komplementāri? Kādā ziņā tie ir pretēji?
- Kuras atšķirības priekšstatos par vajadzībām ir jānoskaidro un/vai jāaskaidro?
- Kuri potenciālo grupas dalībnieku sociālā konteksta elementi ietekmē vajadzības (piemēram, vērtības, attieksme, ekonomiskie nosacījumi, kopienas resursi)?
- Kādas ir potenciālo grupas dalībnieku attīstības vajadzības?
- Kādas vajadzības tiks risinātas plānojamā grupā?

Grupas komplektēšana

Lai veiksmīgi izveidotu tādu grupu, kuras sastāvs būs spējīgs sasniegt grupas un individuālos mērķus, grupas vadītājam plānošanas procesā vajadzētu apsvērt šādus jautājumus:

- Kuras personas varētu gūt vislielāko labumu no plānojamās grupas, vienlaikus nesabojājot grupas pieredzi citiem?
- Kādas ir potenciālo grupas dalībnieku paredzamās būtiskākās raksturīgās iezīmes? Cik viendabīga vai neviendabīga būs plānojamā grupa vecuma, izglītības līmeņa vai nodarbošanās, dzimuma, rases, etniskās piederības, reliģiskās piederības, sociālekonomiskā statusa, intelektuālo spēju, veselības un iepriekšējās grupas pieredzes aspektā?
- Kādas ir topošo dalībnieku būtiskās uzvedības iezīmes? Cik viendabīga vai neviendabīga būs plānojamā grupa saskarsmes veidu, attiecību modeļu un komunikācijas, motivācijas un psihosociālās funkcionēšanas līmeņu aspektā?
- Kādas ir grupas dalībnieku būtiskās kopīgās un atšķirīgās rakstura īpašību un uzvedības iezīmes?
- Kādam jābūt optimālajam grupas lielumam? Ja vēlāk pievienosies jauni dalībnieki, kāds būs viņu atlases process?
- Cik vadītāju grupai būs? Kādas īpašības un kompetences ir svarīgas grupas vadītājam(-iem)? Ja būs vairāk nekā viens vadītājs, kādi pasākumi tiks veikti, lai nodrošinātu viņu labu sadarbību?

Struktūra

Plānojot grupas darbības struktūru, darbiniekam vajadzētu apsvērt vairākus faktorus saistībā ar laiku un vietu:

- Kāds ir grupas darbības laika plānojums un tā pamatojums: darbības ilgums, sesiju biežums, sesiju laiks un ilgums?
- Kāds ir grupas norišu fiziskās telpas plānojums un tā pamatojums: tikšanās vieta, tikšanās telpa, telpas izkārtojums?

Saturs

Apsverot grupas darba saturu, tās vadītājam grupas plānošanas procesā vajadzētu atbildēt uz šādiem jautājumiem:

- Kāds būs grupas sesiju satura vispārējais raksturs – vai tās būs pārdomas, aktivitātes vai izglītojoši materiāli? Kā saturs palīdzēs sasniegt grupas un dalībnieku individuālos mērķus?
- Kā tiek plānots grupas saturs, un kurš to dara? Vai ir prasības un noteikumi, kas pieprasa konkrētu saturu? Vai vajadzības gadījumā tos var mainīt vai pielāgot, lai apmierinātu grupas vajadzības?
- Kādi resursi un materiāli grupai būs pieejami?
- Kāds būs pirmās sesijas satura raksturs un secība?⁹⁴



PRAKSES PIEMĒRS

Piemērā saīsinātā veidā ir aprakstīti galvenie plānošanas procesa punkti.

Klientu mērķa grupas noteikšana darbam ar grupu un mērķa grupas vajadzību izpēte

Organizācijas konteksts

Lielas pilsētas Sociālā dienesta Ģimenes atbalsta centrs, kurā ir atsevišķs amats – sociālais darbinieks ar grupām. Galvenie organizācijas mērķi: veikt sociālo darbu ar ģimenēm, kā arī sniegt personām psihosociālu *vai* materiālu, vai arī psihosociālu *un* materiālu palīdzību, lai tās veiksmīgāk pārvarētu krīzes situāciju un lai veicinātu personu iekļaušanos sabiedrībā.

Organizācijā ir pozitīva attieksme pret SDAG un pastāv sadarbības sistēma grupu plānošanā.

Visbiežāk klientu mērķa grupas tiek identificētas, sadarbojoties ar sociālajiem darbiniekiem darbā ar ģimenēm, sociālās palīdzības organizatoriem un sociālajiem darbiniekiem darbā ar pieaugušām personām.

SDAG ir piemērota telpa un nepieciešamie resursi: kancelejas materiāli un kafijas pauzei nepieciešamais.

Sociālais konteksts

Kopiena, kurai paredzēts grupas pakalpojums, ģeogrāfiski ir visai nošķirta no parējās pilsētas daļas. Lai nokļūtu līdz centram, ir jāveic ievērojams attālumš ar sabiedrisko transportu. Iedzīvotājiem grupas pakalpojums ir jauna palīdzības forma, attieksme ir rezervēta. Iedzīvotāju attieksme pret Sociālo dienestu šajā teritorijā ir dažāda, bet kopumā pietiekami labvēlīga. Cilvēki vērsas pēc atbalsta dažādu problēmsituāciju risināšanai.

⁹⁴ Northen, H., Kurland, R., 2001. *Social Work with Groups*. 3rd ed. New York, NY: Columbia University Press.

Vajadzības

Regulārās sapulcēs atklājas, ka ir klients grupa – zīdaiņa vecuma bērnu mammas, kuras vēršas pēc materiālas palīdzības vai arī ir uzsākušas sadarbību ar sociālo darbinieku ar ģimenēm un bērniem. Otrajā gadījumā ir pamanīti riski bērnu audzināšanas vidē un pieejās. Abām identificētajām klients grupām ir līdzīgas problēmas: resursu (gan materiālu, gan cilvēku tīklojuma) trūkums; lielākajai daļai sieviešu šis ir pirmais bērns un nav stabila partnerattiecību; viņas sastopas ar grūtībām, pildot savu mammas lomu, un pauž bažas par atbalsta trūkumu no apkārtējiem; ir saskatāmas vientulības iezīmes.

Var secināt, ka potenciālā klients mērķa grupa saskaras ar vairākām uz SDAG attiecināmām problēmu grupām: zināšanu un prasmju trūkumu saistībā ar savu jauno lomu; dzīves pārmaiņām; neapmierinātību sociālajās attiecībās un resursu trūkumu.

Sociālie darbinieki identificē virkni vajadzību:

- zināšanas un prasmes zīdaiņa (0–1 gads) aprūpē;
- novērtējums un drošība;
- iespēja izrunāt svarīgas tēmas ar citām sievietēm, kurām ir līdzīga vecuma bērns;
- atbalsts, risinot ikdienas problēmas;
- saskarsmes vajadzības;
- vajadzība pabūt ārpus savas dzīvesvietas un veidot jaunus sociālos kontaktus;
- resursu apmaiņa.

Izvirzītie grupas mērķi

1. Mazināt sociālo izolētību un sniegt atbalstu jaunās lomas realizēšanā.
2. Nodrošināt psihosociālu atbalstu un veidot atbalsta sistēmu, audzinot 0–1 gadu vecu bērnu.

Grupas sastāvs

Sievietes, kuras ir mammas zīdaiņa vecuma bērnam, kopā ar bērnu. Dalībnieku skaits nepārsniedz 6 sievietes. Jāņem vērā, ka sievietes ierodas kopā ar bērniem.

Struktūra

Grupas forma: slēgta tipa grupa.

Grupas veids: atbalsta grupa.

Grupai raksturīgie elementi: sociālā atbalsta, konsultējošais un izglītojošais elements.

Grupas tikšanās reizes: vienu reizi nedēļā pusgada garumā no septembra līdz janvārim, ar iespēju pagarināt vēl uz 6 mēnešiem.

Tikšanās ilgums: 2 stundas

Tikšanās vieta: Sociālā dienesta zāle, nepieciešama plaša un tīra telpa ar paklāju.

Saturs

Tikšanās reizes tiks plānotas noteiktā secībā atbilstoši grupas attīstības posmiem: iepazīšanās, drošības un sadarbības veidošana, noslēgums un novērtēšana. Grupas darbības sākumā tiks piedāvātas tēmas par bērna attīstību un aprūpi, taču pirmajā reizē tiks apzinātas aktuālākās tēmas un plāns tiks saskaņots ar klientēm. Katras sesijas beigās tiks lemts par nākamo tēmu. Katrā sesijā dalībniecēm ir iespēja lūgt grupai palīdzību kāda aktuāla jautājuma risināšanā.

Nepieciešamie resursi: paklājs; rotaļlietas zīdaiņa vecuma bērniem; kafija un uzkodas; vieta, kur novietot bērnu ratiņus.

Izmantojamie materiāli: mācību programma “Bērnu emocionālā audzināšana”, video par bērna aprūpi, dažādas zīdaiņa vecumam atbilstošas spēles.

Grupas nosaukums: *Drošais sākums*

Grupas novērtēšana paredzēta ar kvalitatīvām metodēm: interviju un sarunu noslēgumā.

Tiek sastādīts grupas plāns (piemērus skatīt 4. pielikumā).

Grupas komplektēšanas process

1. Grupas piedāvājuma “reklāmas” materiāla sagatavošana.
2. Tiek uzrunātas potenciālās grupas dalībnieces – mammas, kuras vērsas pēc materiālas palīdzības; sociālās palīdzības organizatori nodod informāciju potenciālajām dalībniecēm.
3. Ar reklāmas lapiņu palīdzību tiek uzrunāta 2. klients mērķa grupa izglītības iestādēs, vietējās medicīnas iestādēs, pie vietējo tirdzniecību vietu ziņojumu dēļiem.
4. Abas klients grupas pašas vai ar sociālā darbinieka atbalstu sazinās, lai norunātu tikšanos ar grupas vadītāju.
5. Tikšanās, lai pārrunātu iespēju pievienoties grupai. Tiek izrunātas bažas, vēlmes, ierobežojumi un iespējas. Vienošanās par grupas apmeklēšanu un nosacījumiem.
6. Vienošanās par to, kā notiks turpmākā saziņa, ja klients piekrīt dalībai grupā.

Pēc tikšanās ar klientēm noskaidrojas papildu vajadzības: iespēja satikt citus bērnus, mazuļiem paredzētas aktivitātes; bērnu apģērbu apmaiņa.

Grupas plāns tiek papildināts, paredzot laiku arī kādai aktivitātei kopā ar bērnu. Grupas saturā papildus paredz pārrunāt bērnu apģērbu apmaiņu.

Iespējamās arī vienkāršākas plānošanas pieejas – K. Rīds, piemēram, iesaka, uzsākot grupas plānošanu, atbildēt uz šādiem jautājumiem:

- Kādus mērķus vēlaties sasniegt?
- Vai darbs ar grupu ir atsevišķs pakalpojuma veids?
- Vai grupas forma ir labākais atbalsts klientam?
- Kāda veida grupas būtu piemērotākas vietējiem iedzīvotājiem, klientiem?
- Kurš un kā varētu organizēt grupas?⁹⁵

⁹⁵ Reid, K. E., 1996. *Social Work Practice with Groups: A Clinical Perspective*. 2nd Edition, Cengage Learning.

Balstoties uz iepriekš aprakstītajiem grupas plānošanas modeļiem, grupas plānošanas procesu var iedalīt šādos posmos:

1. Sociālā darbinieka kompetenču un resursu apzināšanās.
2. Klientu mērķa grupas noteikšana un tās vajadzību izpēte.
3. Plāna sastādīšana izvēlētajai klientu grupai.
4. Grupas komplektēšanas process.

4.2. SOCIĀLĀ DARBINIEKA KOMPETENČU UN RESURSU APZINĀŠANĀS

Iepriekšējā nodaļā jau aprakstīts, ka sociālā darbinieka kompetencei ir būtiska nozīme veiksmīgā SDAG. Tāpēc pirms grupu darba uzsākšanas ir ieteicams pārlūkot savu personisko profilu. Grupas plānošanas process sākas ar savu sociālā darba kompetenču un prasmju apzināšanos. Lai apzinātu savus resursus sociālajam darbam ar grupu un pārdomātu savu pieredzi, zināšanas, prasmes, fantāzijas un cerības, M. Prestons-Šūts aicina atbildēt uz tālāk minētajiem personiskā profila jautājumiem.

Personiskais profils

- Kāda ir mana sociālā darba pieredze?
- Kādu apmācību sociālajā darbā un darbā ar grupu esmu saņēmis?
- Kāda ir bijusi mana grupu darba pieredze kā dalībniekam un kāda – kā vadītājam?
- Ko es esmu no šīs pieredzes iemācījies?
- Kādas ir manas pamatvērtības un vēlamais darba stils?
- Kādas ir manas intereses?
- Kāda ir mana teorētiskā orientācija (eklektiskā, psihodinamiskā, kognitīvi-biheiviorālā u.c.)?
- Kā es sevi vērtēju līderības kontekstā: aktīvs/ pasīvs un direktīvs/nedirektīvs?
- Kādām intervences metodēm es dodu priekšroku?
- Ko es zinu par grupām?
- Ko es jūtu pret grupām?
- Ko es jūtos spējīgs piedāvāt grupai?
- Kādas ir manas gaidas, un kādas ir manas personīgās mācīšanās vajadzības?
- Kādas ir manas stiprās un vājās puses?⁹⁶

⁹⁶ Preston-Shoot M., 2007. *Effective Groupwork. Practical Social Work*. Second Edition, Hampshire: Palgrave Macmillan.

4.3. KLIENTU MĒRĶA GRUPAS NOTEIKŠANA UN TĀS VAJADZĪBU IZPĒTE

Nākamais plānošanas solis ir klientu mērķa grupu vajadzību izpēte. Sociālajam darbiniekam, plānojot grupas pakalpojumu, ir jāizvērtē, vai grupas pakalpojums būs klientiem vispiemērotākais.

Vajadzētu sākt ar jautājumu, vai klientam ir nepieciešams grupas pakalpojums un kuras klienta vajadzības tas varētu risināt vislabāk? H. Nortena un R. Kurlande piedāvā orientierus, kā noteikt, vai grupas pakalpojums būs labākais klienta problēmu risināšanai. Viņas uzskata, ka grupas darbs ir spēcīgs process, kas palīdz cilvēkiem efektīvāk funkcionēt un realizēt sociālās attiecības un lomas. Līdz ar to var apkopot vairākus problēmu veidus, kuri ir risināmi grupas formātā.⁹⁷

1. *Zināšanu, prasmju un pieredzes trūkums.* Nepietiekamas iespējas saņemt informāciju, attīstīt sociālās prasmes un izmēģināt jaunu pieredzi apdraud indivīda spēju efektīvi funkcionēt. Daudzos gadījumos socializācija vienā vai vairākās svarīgās sociālās dzīves jomās cilvēkam ir bijusi liegta vai nav adekvāta, bet šie resursi ir būtiski svarīgu lomu realizēšanai. Prasmes neaprobežojas tikai ar konkrētu uzvedību, svarīgāka ir nepieciešamība apgūt dažādas komunikācijas, attiecību un problēmu risināšanas prasmes. Ja cilvēki, ņemoties jaunas lomas, ir slikti sagatavoti jaunajiem uzdevumiem, no viņiem sagaida, ka viņi apgūs veiksmīgai funkcionēšanai nepieciešamo attieksmi un prasmes.

2. *Dzīves pārmaiņas.* Pārmaiņas definē kā dzīves posmu, kurā notiek pāreja no viena noteikta stāvokļa uz citu, ietverot nenoteiktības un izmaiņu starplaiku starp tiem. Pārmaiņas nozīmē pāreju no viena hronoloģiska dzīves cikla posma uz nākamo. Tās ietver lomu maiņu vai nozīmīgus dzīves notikumus, piemēram, atteikšanos no būtiskas lomas, aizejot pensijā, kļūstot par bezdarbnieku, izšķiroties, zaudējot dzīvesbiedru vai piedzīvojot fiziskas un psiholoģiskas izmaiņas. Neatkarīgi no tā, vai notikums ir pēkšņs vai pakāpenisks, zināma stresa pakāpe ir vērojama ikvienā pārejas posmā.

Papildus nepieciešamībai pēc zināšanām, prasmēm un materiālajiem resursiem, cilvēkiem ir jātiek galā ar apdraudējumu savai pagātnes drošībai un kompetencei, jāizprot savas emocionālās reakcijas uz izmaiņām. Problēmu risināšanas procesā viņi var pieņemt lēmumus par savu nākotni. Cilvēki ar šādām vajadzībām nav emocionāli slimi, viņu grūtības ir normālas sociālās dzīves problēmas. Piemēram, kad mazi bērni sāk iet skolā, viņi šķiras no savas ģimenes vai citiem primārajiem aprūpētājiem uz ilgāku laiku. Viņiem ir jāiemācās sadarboties ar skolotājiem un citiem skolēniem un tikt galā ar jaunām sociālām un mācību gaidām, ko citi ar viņiem saista. Jaunās prasības, ar kurām saskaras bērni, rada stresu arī viņu vecākiem. Savukārt citā dzīves cikla posmā vecāka gadagājuma cilvēki kļūst trauksmaini, saskaroties ar izmaiņām savās svarīgajās sociālajās lomās vai ar šo lomu zaudējumiem, ar izmaiņām sociālajās attiecībās un ekonomiskajos resursos. Cilvēks, kurš piedzīvo izmaiņas, var būt, bet var arī nebūt krīzes stāvoklī. Krīze iestājas tad, ja stress kļūst akūts, izjaucot līdzsvara stāvokli tādā mērā, ka parastas problēmu risināšanas metodes nav efektīvas.

3. *Neatrisināta krīze.* Grupas bieži tiek izmantotas, lai mazinātu krīzi indivīdu vai viņu ģimeņu dzīvē. Cilvēks ir krīzes stāvoklī, kad emocionāli sarežģīta situācija, ko šādi interpretē iesaistītā(s) persona(s), rada stresu un kļūst nepanesama. Ja kāds nozīmīgs notikums rada nepieciešamību tikt galā ar stresu, bet resursi tā pārvarēšanai nav viegli pieejami, iestājas smags trauksmes stāvoklis, un tas nav viegli pārvarams, jo cilvēkam trūkst efektīvu problēmu risināšanas spēju un ierastie *koupinga* (angļu val. *cope* 'tikt galā') mehānismi nav efektīvi. Krīzi bieži izraisa medicīniskas diagnozes vai nelaimes gadījumi; dabas katastrofas, piemēram, ugunsgrēki un zemestrīces; bezdarbs; izvarošana vai cita fiziska un psiholoģiska vardarbība.

⁹⁷ Northen, H., Kurland, R., 2001. *Social Work with Groups*. 3rd ed. New York, NY: Columbia University Press.

4. *Attiecību zaudēšana.* Atdališanās no nozīmīgas personas vai grupas izraisa grūtības daudziem cilvēkiem. Bērnu nošķiršana no vecākiem, tuvinieku nāve, šķiršanās, brīvības atņemšana vai ievietošana audžuģimenē – tie ir lieli izaicinājumi gan bērniem, gan vecākiem. Jēgpilnu attiecību zaudēšanu ar radniekiem un draugiem parasti piedzīvo vecāka gadagājuma cilvēki, kuri tiek ievietoti aprūpes iestādē, jo īpaši, ja pārcelšanās nav bijusi pilnīgi brīvprātīga.

5. *Starppersonu un grupu konflikti.* Konflikti dzīves galvenajās attiecībās ir sastopami bieži, pārsvarā starp laulātajiem, kopā dzīvojošiem partneriem, vecākiem, brāļiem un māsām vai citiem radniekiem. Konflikti var rasties arī citās attiecībās, piemēram, starp tuviem draugiem, starp skolēnu un skolotāju, darbinieku un vadītāju vai starp kolēģiem. Konflikts var būt atklāts, kurā pastāv fiziska vardarbība, piemēram, pret laulāto un/vai bērnu. Konflikts var būt slēpts un izpausties kā pārstāšana atklāti komunicēt vai naidīga izturēšanās pret citiem cilvēkiem; viens grupas loceklis var kļūt par grēkāzi vai atraidītu un izolētu personu. Konflikts var izrietēt no vērtību, mērķu, cerību, tradīciju u.c. atšķirībām.

Daudzās sabiedrībās ir izplatīti kultūras konflikti. Var pastāvēt kultūras atšķirību, aizspriedumu un diskriminācijas izraisīti konflikti starp personām un starp grupām. Starppersonu neapmierinātība un konflikti bieži vien vismaz daļēji izriet no vērtību, normu un tradīciju atšķirībām. Etniskajām grupām ir vērtības, kuras citi, iespējams, nesaprot, un tas rada šīs kultūras pārstāvjiem problēmas efektīvi pielāgoties videi. Pielāgošanās situācijas ir sarežģītas personām, kuras ir socializējošās tādā kultūrā, kuras vērtību sistēma ir pretrunā ar citu kultūru vērtību sistēmu, un no kurām sagaida, ka tās pielāgosies. Daudziem cilvēkiem nākas iemācīties integrēt divu vai vairāku kultūru aspektus, kas bieži vien ir apgrūtināši, jo viņu pašu kultūra tiek devalvēta valdošajā sabiedrībā. Kādas citas kultūras pārstāvji var kļūt naidīgi pret dominējošo kultūru, ja viņi apzinās, ka viņu tiesības tiek pārkāptas juridiskās un sociālās nevienlīdzības dēļ, kā arī jūtot diskrimināciju mājokļu, nodarbinātības, izglītības un veselības aprūpes jomās. Starp grupu dalībniekiem, kuri atšķiras pēc rases, etniskās piederības vai reliģijas, var rasties neuzticības, aizdomu, aizvainojuma un naidīguma attiecības. Rezultātā veidojas negatīvi stereotipi vienam pret otru, rodas starppersonu un starppersonu spriedze, iespējama pat vardarbība.

6. *Neapmierinātība sociālajās attiecībās.* Cilvēki bieži izjūt lielu neapmierinātību ar savām attiecībām. Vientulība ir visaptveroša sociāla problēma: tā ir viens no galvenajiem pašnāvību cēloņiem, kā arī veicina fiziskas slimības un citas psihosociālās problēmas. Šādos gadījumos cilvēkiem trūkst atbalsta sistēmas. Viņi var just bažas par savu piemērotību citiem, cieš no pārmērīgas kautrības vai jūtas nevērtīgi. Zems pašvērtējums vai izkropļota identitātes izjūta var liegt viņiem iekļūt, iekļauties un uzturēt attiecības ar vēlamu sabiedrību vai kopienu. Pozitīva identitātes izjūta lielā mērā ir atkarīga no attiecību kvalitātes cilvēka ģimenē un viņa attiecību tīklā sabiedrībā.

7. *Slimība.* Nopietnas problēmas skar cilvēkus, kuriem ir diagnosticētas fiziskas vai psihiskas saslimšanas, vai arī invaliditāte. Grupas vadītājam ir jāsaprot psihosociālās funkcionēšanas problēmas, kas saistītas ar katra klienta stāvokli. Fiziskajai, sociālajai un psiholoģiskajai labklājībai ir sensitīvs un intīms raksturs. Garīgas un fiziskas slimības un invaliditāti parasti pavada sociālais, emocionālais, vides un ekonomiskais stress, kas savukārt bieži apdraud starppersonu attiecības un lomu izpildi.

8. *Resursu trūkums.* Ekonomisko un sociālo resursu trūkums ir nopietna problēma, ar ko saskaras daudzi sociālo dienestu klienti. Daudzi cilvēki saskaras ar vairāku vai pat daudzu sociālo problēmu klāstu, ko izraisa nepietiekami ienākumi, mājokļa, nodarbinātības, dienas aprūpes iestāžu, juridiskās palīdzības un medicīnas resursu trūkums. Daudzās apkaimēs trūkst atbilstošu veselības, izglītības un atpūtas iespēju, nav pieejama estētiska vide un sabiedriskais transports.

Daudzās šādās situācijās problēmu rada galvenokārt ārēji faktori, uz kuriem klients atbilstoši reaģē. Bens Orkuts ir norādījis ka “ne visiem nabadzīgiem cilvēkiem ir sociālas, psiholoģiskas vai attiecību problēmas, bet nabadzība ievērojami palielina viņu neaizsargātību.”⁹⁸

Vēlams, lai grupas dalībniekiem ir kopējas vajadzības un līdzīgas grūtības, kā arī pastāv kopīga interese apgūt jaunas zināšanas un prasmes problēmu risināšanai. Tādā gadījumā izveidosies grupa, kurā viņi varēs, piemēram, saņemt un sniegt viens otram atbalstu, dalīties pieredzē un izteikt priekšlikumus problēmu risināšanai.

Sociālie darbinieki, savā starpā pārrunājot darbu ar klientiem (sapulces, supervīzijas, starpdisciplināras komandas), iespējams, sāk pamanīt un novērot kopīgus problēmu jautājumus, kuru risināšanai varētu izmantot darbu ar grupu.

M. Doels sniedz piemēru: klientu mērķa grupa ir sievietes, kurām ir diagnosticēta demence. Sarunās ar kolēģiem tiek konstatēts, ka visas sievietes runā par līdzīgām tēmām:

- kā slimība ir ietekmējusi viņu pašapziņu;
- vientulība un grūtības, runājot par savu slimību;
- izpratne vai tās trūkums par savu slimību un alternatīviem veidiem, kā sev palīdzēt.⁹⁹

Nodaļas noslēgumā ir aprakstīts SDAG prakses piemērs kādā no Latvijas sociālajiem dienestiem.

4.4. DIZAINA DOMĀŠANAS PIEEJA

Sniedzot SDAG pakalpojumu, mūsdienās plaši izmanto dizaina domāšanas pieeju. Dizaina domāšana ir radoša, bet vienlaikus sistēmiska, uz pakalpojuma saņēmēju orientēta pieeja.¹⁰⁰ Dizaina domāšanas pieeju izmanto, lai risinātu sarežģītas problēmas, noskaidrotu klientu vajadzības, veidotu inovatīvus risinājumus un veidotu pakalpojumus. Mūsdienās to plaši izmanto dažādās jomās, piemēram, produktu dizainā, IT nozarē, uzņēmējdarbības attīstībā, izglītībā un veselības aprūpē, pašvaldību darbā, kā arī sociālajā jomā. Dizaina domāšana pamatojas uz izpratni par pakalpojuma saņēmēju (klientu) un viņa vajadzībām, kā arī uz spēju redzēt situāciju no dažādiem skatpunktiem. Tādējādi dizaina domāšana palīdz radīt pakalpojuma saņēmējiem draudzīgus risinājumus, kuru tapšanā var būt iesaistīts pats topošais klients vai vismaz ir mēģināts identificēties ar klienta situāciju, klienta vajadzībām.

⁹⁸ Northern H., Kurland R., 2001. *Social Work with Groups*. 3rd Edition, Columbia University Press.

⁹⁹ Doel, M., 2006. *Using Groupwork*. London: Routledge / Community Care.

¹⁰⁰ IDEO U, 2023. *The Design Thinking Process*. Pieejams: <https://www.ideo.com/blogs/inspiration/design-thinking-process>

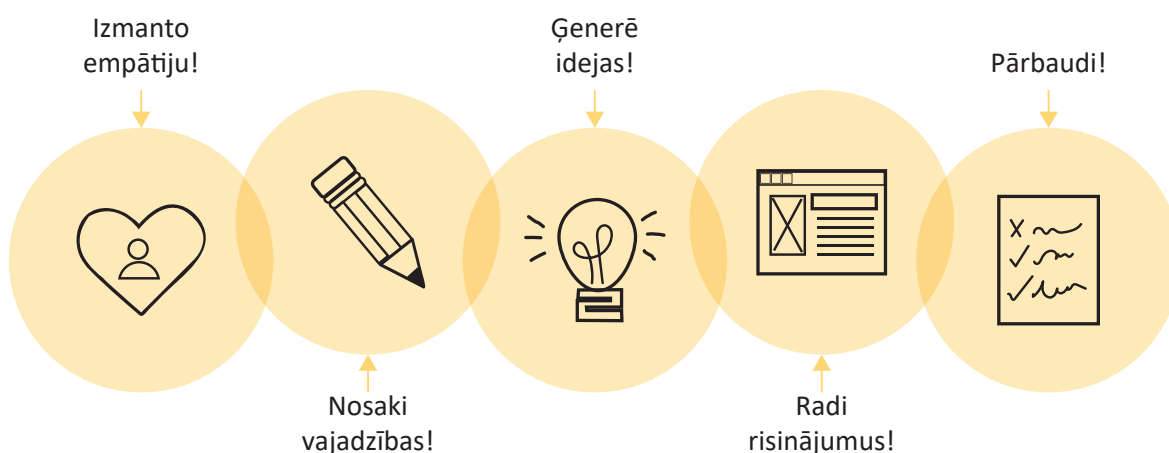
Dažādu pakalpojumu plānošanas procesā var veidot topošā pakalpojuma *dizaina darbnīcas*, kurās iesaistās pakalpojuma veidotāji, kā arī, iespējams, līdzdarbojas paši pakalpojuma saņēmēji. Dizaina domāšanas procesā centrālais elements ir klienta vajadzības un vēlmes, dziļāka izpratne par tām, lai veiksmīgi plānotu pakalpojumu un risinātu paredzamās grūtības. Tāpēc dizaina domāšanas procesā ir jāņem vērā vairāki aspekti:

1. *Iesaiste*. Klienta iesaistišanu var veikt ar dažādiem paņēmieniem - intervijām, aptaujām, novērošanu u.c.
2. *Empātija*. Sākotnējā fāzē ir nepieciešams radīt empātiju pret klientu, censties izprast viņa pieredzi, motivāciju un grūtības, lai noskaidrotu, kādi risinājumi varētu būt piemēroti, un lai klientam sniegtu reālu vērtību. Var veidot mērķa grupas portretu vai empātijas karti. Empātijas karte ir vizuāli attēli, kas palīdz veidot izpratni par pakalpojuma lietotāju vajadzībām un emocijām, par to, kas viņiem ir svarīgi, kas viņus satrauc vai priecē, kādas ir viņu vēlmes un problēmas.
3. *Vajadzību identificēšana*. Precīza klienta vajadzību identificēšana un formulēšana, kā arī izpratne par to, cik svarīgi šie elementi ir klientam, ļauj fokusēties uz precīzāku risinājumu izstrādi.
4. *Risinājumu izstrāde*. Process, kurā tiek rasti provizoriski risinājumi. Tā var būt “prāta vētras” sesija vai vienkārši radoša sesija, kurā pakalpojuma veidotāji brīvi izsaka idejas, nekoncentrējoties uz “to, ko nevar”, bet “to, ko var” izdarīt. Tas palīdz ģenerēt plašu ideju klāstu un veicina radošu domāšanu.
5. *Testēšana*. Tālāk var uzsākt pakalpojumu, kura sākumposmā vēlams turpināt testēt jaunā pakalpojuma darbības procesu, analizēt to, cenšoties nepazaudēt klienta perspektīvu.¹⁰¹

Dizaina domāšanas pieeju jeb metodi nav radījis kāds konkrēts autors, bet tā ir attīstījusies dažādu cilvēku un organizāciju ieguldījuma rezultātā. Dizaina domāšanas metodi plaši popularizē ASV dizaina un inovāciju konsultāciju uzņēmums IDEO. Tas ir viens no pirmajiem uzņēmumiem, kas aktīvi sāka izmantot dizaina domāšanas principus un pielietot tos dažādās nozarēs, sākot no produktu dizaina līdz organizācijas attīstībai. Dizaina domāšanas pamatprincipi un elementi ir balstīti uz plašu starpdisciplināru pieeju, kurā iesaistīti daudzi profesionāļi no dažādām jomām. Visvairāk dizaina domāšanas metodē ir ieguldījuši Rolfs Feists, Dons Normans un Tims Brauns.

Metodikas 7. pielikumā atrodamas empātijas un vajadzību noteikšanas matricas, kas ir izmantojamas, pielietojot dizaina domāšanas pieeju grupas plānošanā.

6. attēls. Dizaina domāšanas soļi



¹⁰¹ Dam, R. F., Siang, T. Y., 2022. *What is Design Thinking and Why Is It So Popular?* Pieejams: <https://www.interaction-design.org/literature/article/what-is-design-thinking-and-why-is-it-so-popular>

4.5. PLĀNA IZVEIDOŠANA IZVĒLĒTAJAI KLIENTU GRUPAI

Kad ir noskaidrota klientu mērķa grupa, kurai tiks nodrošināts SDAG pakalpojums, un tas, kādas mērķa grupas vajadzības un problēmas tas risinās, var sākt veidot grupas plānu.

Veidojot grupas plānu, ir svarīgi ņemt vērā visus būtiskos aspektus, lai grupa kopumā un katrs dalībnieks individuāli varētu sasniegt mērķus. Katrs plāna punkts ir jāsaskaņo ar grupas mērķi. Grupas plāna izveides aspekti:

1. Grupas vadītājs vai vadītāji – īss profila(u) apraksts.
2. Mērķis un sagaidāmie rezultāti – skaidri formulēti; tādi, kuri atbilst uz klientu mērķa grupas formulētajām vajadzībām; reālistiski un sasniedzami, un noslēgumā izvērtējami.
3. Grupas veids – atvērta vai slēgta grupa.
4. Grupas tips – uzdevuma, prasmju, izglītojošā, atbalsta u.c. Ne vienmēr to varēs noteikt, un bieži vien grupā kombinēsies vairāki aspekti.
5. Dalībnieku skaits – cik dalībnieku uzņems grupā (optimālais skaits ir 7–8).
6. Ilgums – cik grupas tikšanās reizes ir plānotas, kādā laika periodā (trīs mēnešos, pusgadā, gadā u.c.).
7. Laiks – vienas grupas tikšanās reizes (sesijas) laiks un ilgums. Tas ir atkarīgs no grupas lieluma – ja tajā ir līdz pieciem dalībniekiem, tad ieteicamais ilgums ir 2–3 stundas; ja grupa ir lielāka, tad – trīs stundas;
8. Tikšanās biežums – grupas tikšanās biežums: vienu reizi nedēļā, vienu reizi divās nedēļās utt.
9. Piedāvātās tēmas – jautājumi, kurus paredzēts aplūkot (piemēram, stresa vadīšanas metodes utt.), tikšanās reižu apraksts (ilgstošām grupām ar vairāk par 12 tikšanās reizēm var aprakstīt tikai pirmo, (kādu) vidusposma un noslēguma sesijas).
10. Plānotās metodes – kādas metodes tiks izmantotas (no konkrētu metožu pieminēšanas līdz vispārīgam aprakstam atkarībā no grupas veida un tipa).
11. Grupas novērtēšana – kā notiks grupas mērķu sasniegšanas un dalībnieku ieguvumu un izmaiņu kvalitatīva un kvantitatīva novērtēšana.

Metodiskā materiāla 4. pielikumā var aplūkot vairākus grupu plānu piemērus.

Grupas plānošanas aspekti, kurus ir svarīgi apdomāt grupas vadītājam:

- Mērķa skaidrība un atbilstība
- Grupas lielums
- Katras sesijas ilgums
- Tikšanās reižu biežums
- Ietvara atbilstība
- Tikšanās laiks
- Slēgta vai atvērta grupa
- Brīvprātīga vai nebrīvprātīga dalība
- Dalībnieku motivācijas līmenis
- Viens vai divi grupas vadītāji

Grupas plāns parasti ir visa pirmsgrupas plānošanas procesa galarezultāts. Tas kalpo arī kā pamats dalībnieku motivēšanai apmeklēt grupu un tajā iesaistīties. Pēc pirmsgrupas tikšanās intervijām ar potenciālajiem dalībniekiem, ja nepieciešams, plānu var pārskatīt un papildināt. Interviju un sākotnējās vienošanās laikā ar grupas dalībniekiem var izgaismoties vēl kādi saturiskie papildinājumi.

4.6. GRUPAS KOMPLEKTĒŠANAS PROCESS

Kad grupas plāns ir izveidots, var uzsākt grupas dalībnieku komplektēšanas procesu. Grupu var komplektēt divos veidos: brīvi izsludinot un mērķtiecīgi uzrunājot klientus vai veidojot jau paredzētu grupu no sociālā darbinieka nosūtītajiem klientiem.

H. Nortena un R. Kurlande uzskata, ka grupas plānošanas procesā lēmumus par grupas komplektēšanu vajadzētu pieņemt, atbildot uz vairākiem jautājumiem:

- Kā potenciālie dalībnieki pieteiksies? Kā viņi tiks atlasīti dalībai grupā?
- Kādas novērtēšanas vadlīnijas tiks izmantotas, lai noskaidrotu potenciālo grupas dalībnieku vajadzības?
- Kādi kritēriji tiks izmantoti, lai noteiktu klientu piemērotību dalībai grupā? Ja potenciālais dalībnieks nav piemērots, kā šo lēmumu paziņos nosūtītājam (sociālajam darbiniekam) un vai/kāda tiks piedāvāta alternatīva palīdzība?
- Kādas būs potenciālo grupas dalībnieku pirmsgrupas interviju galvenās tēmas un saturs?
- Kurš potenciālajiem dalībniekiem pastāstīs par dalību grupā un palīdzēs viņiem pieņemt lēmumu par to, vai viņi vēlas piedalīties?
- Kā un kurš orientēs un sagatavos potenciālos dalībniekus dalībai grupā?
- Kāda būs grupas vadītāja un grupas dalībnieka sākotnējā vienošanās par dalību grupā?¹⁰²

Savukārt Č. Zastrovs uzskata, ka atlase var notikt pēc divu veidu pazīmēm – aprakstošām (vecums, dzimums, izglītība utt.) un uzvedības raksturozīmēm. Balstoties uz jau iepriekš minētajiem punktiem, ir jāatrod atbilstošākie kritēriji dalībnieku atlasei. Piemēram, grupā iekļaujot vairākus jauniešus ar smagām uzvedības problēmām, grupu jau sākotnēji var nolemt neveiksmei.¹⁰³ Tāpat, piemēram, vienā grupā nevajadzētu iekļaut pusaudžus vienīgi pēc vecumposma pazīmes (13–16 gadi) – individuālās atšķirības arī šajā vecumposmā var būt ļoti būtiskas.

Runājot par dalībnieku atlasīšanu, svarīgs kļūst arī dalībnieku izvērtēšanas jautājums. H. Nortena un R. Kurlande piedāvā jautājumus, kuri palīdz veikt klientu priekšizvērtēšanu:

1. Kādi ir klienta demogrāfiskie dati, dzīves cikla posms, etniskā piederība un identitāte, sociālā grupa un ģimenes struktūra?
2. Kādas problēmas rada bažas klientam un klientam nozīmīgām personām viņa sociālajā lokā, kā arī sociālajam darbiniekam? Vai ir problēmas, kas ir piemērotas risināšanai grupā? Cik lielā mērā problēmas ir saistītas ar lomu maiņu, attīstības uzdevumiem vai krīzēm? Cik lielā mērā problēma ir radusies vides resursu vai sociālā atbalsta trūkuma dēļ, vai arī saistībā ar neatbilstību starp cilvēku un viņa vides sistēmām?

¹⁰² Northen, H., Kurland, R., 2001. *Social Work with Groups*. 3rd ed. New York, NY: Columbia University.

¹⁰³ Zastrow, C. H., 2009. *Social Work with Groups: A Comprehensive Work Book*. 7th Edition, Brooks/Cole, Cengage Learning.

3. Kā, kad un kam radās problēmas, un kādi bija to cēloņi?
4. Kāda ir klienta attieksme pret sevi, vienaudžiem, ģimenes locekļiem un autoritātēm?
5. Kāda ir cilvēka attiecību kvalitāte ģimenē, ar vienaudžiem un grupā?
6. Kādas ir klienta iespējas, resursi un sociālo sistēmu tīkls, ko var atbalstīt un attīstīt tālāk klienta vārdā (ja klients tam ir piekritis)?
7. Cik lielā mērā klients ir motivēts kļūt par grupas dalībnieku? Kas liecina par pozitīvu motivāciju un kāds ir pretestības raksturs?
8. Kuri klienta definētie sasniedzamie mērķi saskan ar grupas mērķi?
9. Vai saskaņotie mērķi atbilst klienta un sociālajai situācijai?
10. Kāda veida intervence būs vispiemērotākā klienta vajadzību apmierināšanai?¹⁰⁴

Atbildes uz minētajiem jautājumiem var saņemt gan uzrunājot pašus klientus, gan pārrunās ar sociālajiem darbiniekiem, kuri ir nosūtījuši klientu vai ierosinājuši viņam grupas pakalpojumu.

Gadījumos, kad klients ir nosūtīts uz grupu, ir jānoskaidro un jāvienojas ar nosūtītāju par savstarpējo sadarbības procesu, kurš ietver arī informācijas apmaiņu, kā arī sākotnējo izvērtēšanu un noslēguma novērtēšanu. Vajadzētu vienoties par šādiem jautājumiem: kādi ir sasniedzamie mērķi saistībā ar problēmu risināšanu konkrētā klienta situācijā; kāda atgriezeniskā saite tiks sniegta sociālajam darbiniekam pēc grupas darbības; kāds būs grupas novērtēšanas process; kā notiks informācijas apmaiņa grupas norises laikā (piemēram, par grupas neapmeklēšanu grupas vadītājs informēs sociālo darbinieku, kurš ir nosūtījis klientu uz grupu, u.c.); kāda būs rīcība, ja klients kādā no grupas procesa posmiem nevēlēsies turpināt apmeklēt grupu.

Lai iedrošinātu un motivētu klientus apmeklēt grupu un saņemt atbalstu, ir būtiski organizēt sarunu ar potenciālajiem klientiem pirms grupas darba uzsākšanas. Tādas sarunas noteikti palīdz dalībniekiem gan labāk izprast grupā notiekošo, gan savu attieksmi pret to. Visbiežāk klientiem ir atšķirīga pieredze ar grupām vai arī tās nav nemaz.¹⁰⁵

Pirmsgrupas sagatavošanās intervijas sniedz klientiem priekšstatu par gaidāmo dalību grupā un par to, kas no viņiem grupā tiks prasīts. Rodas iespēja atklāti apspriest dažas cilvēku bažas, piemēram, par iespējamu piespiedu pašizpaušmi, iekļaušanos privātumā, konfrontāciju, spiedienu par nepieciešamību atbilst citu sociālajam redzējumam, kā arī kontroles zaudēšanu. Intervijas laikā ir ieteicams ar potenciālajiem grupas dalībniekiem pārrunāt vairākus būtiskus jautājumus:

1. saistības pret grupu un tās darbu;
2. ticība demokrātiskajam/kolektīvajam procesam;
3. “šeit un tagad” pieredzes vērtība un godīga mijiedarbība ar citiem grupas dalībniekiem;
4. savstarpēja atbalsta un pieņemšanas principi;
5. grupas vadītāja loma;
6. riska uzņemšanās vērtība virzībā uz mērķiem.¹⁰⁶

¹⁰⁴ Northen, H., Kurland, R., 2001. *Social Work with Groups*. 3rd ed. New York, NY: Columbia University.

¹⁰⁵ Northen, H., Kurland, R., 2001. *Social Work with Groups*. 3rd ed. New York, NY: Columbia University.

¹⁰⁶ Northen, H., Kurland, R., 2001. *Social Work with Groups*. 3rd ed. New York, NY: Columbia University.

Grupas komplektēšanas laikā aktuāls ir jautājums, kā dalībai grupā motivēt uz grupu nosūtītos dalībniekus. Ne vienmēr klienti, kurus nosūta viņu gadījuma vadītājs vai cits sociālais darbinieks, ir motivēti iesaistīties grupas darbā. Tādā gadījumā ir svarīgi ar klientu pārrunāt:

- kādi ir grupas mērķi;
- kāds būs grupas darba saturs, kas tiks apspriests;
- kāda grupas darba struktūra ir paredzēta – kā notiks tikšanās reizes;
- tikšanās laiki un ilgums;
- kādi ir grupas noteikumi;
- kāda ir klienta attieksme pret grupas apmeklēšanu;
- kāda ir klienta iepriekšējā grupu apmeklēšanas pieredze.

Vienlaikus ar klientu ir jāapspiež arī konfidencialitātes jautājums: kādi būs noteikumi par informācijas izpaušanu trešajām personām (piemēram, sociālajam darbiniekam, kurš viņu ir nosūtījis uz grupu). Šajā jautājumā ir svarīga atklātība – klientam ir jābūt informētam, kāda informācija tiks sniegta trešajām personām.

Tālāk 8. tabulā var iepazīties ar dažādo mērķa grupu specifiku, plānojot SDAG. Tabulā var gūt priekšstatu, kādas potenciālās vajadzības varētu būt konkrētajai mērķa grupai un kādi grupas mērķi, kāds grupas veids un grupas saturs tai būs piemērots. Tabulā ir apkopoti dažādu autoru ieteikumi un praksē iegūtā informācija – tie ir uzlūkojami tikai un vienīgi kā ieteikumi un ierosme, plānojot grupu darbu šīm mērķa grupām.

8. tabula. Mērķa grupu specifika SDAG ieviešanai

Mērķa grupa	Vajadzības	Mērķi, rezultāti	Grupas veids	Saturs	Ieteikumi
Pieaugušie, kuri ilgstoši ir bez darba un kurus saista vēl kāda kopīga pazīme, piemēram, invaliditāte	Socializēties, būt nodarbināti, labāk saprast, kā esošajā veselības stāvoklī meklēt darbu, apzināt esošos resursus darba meklēšanai u.c.	Izolētības mazināšana, prasmju uzlabošana	Atbalsta grupa Aktivitāšu grupa	Nepieciešams grupu veidot tā, lai cilvēkiem ir telpa un vieta dalīties savā situācijā, kā arī ieplānot praktiskas darbības (piemēram, ēdiena gatavošanu).	Piedāvāt dalību grupā cilvēkiem, kuri vēlas tuvākā vai tālākā nākotnē būt nodarbināti.
Vecāki, kuri audzina pirmsskolas vecuma bērnu	Socializēties, dalīties pieredzē, saņemt atbalstu, izzināties par mazu bērnu vajadzībām, attīstības jautājumiem u.c.	Izolētības mazināšana, izzināšana, prasmju veicināšana	Atbalsta grupa Izglītojošā grupa	Nepieciešams grupu veidot tā, lai mazu bērnu vecākiem ir vieta un laiks runāt par sev aktuālām tēmām, kuras bieži ir ļoti līdzīgas – robežas, disciplinēšana, integrēšanās pirmsskolas izglītības iestādē u.tml.	Ieteikums padomāt par mazu bērnu pieskatīšanas iespējām paralēli grupas darba norisei.

Tabulas turpinājumu sk. 75. lpp.

Mērķa grupa	Vajadzības	Mērķi, rezultāti	Grupas veids	Saturs	Ieteikumi
Vecāki kopā ar maziem bērniem, kamēr bērns vēl nav uzsācis pirmsskolas izglītības iestādes gaitas	Izolētības mazināšana, izglītošana, prasmju veicināšana, mazu bērnu aprūpes un attīstības veicināšana, atbalsts vajadzību pamanīšanā, piesaistes veidošana	Vardarbības prevencija, piesaistes veicināšana, kopīga lietderīga laika pavadīšana, izolētības mazināšana, izglītošana, prasmju veicināšana, bērna attīstības veicināšana Bērns kļūst sabiedrībai redzamāks.	Atbalsta grupa Izglītojošā grupa (kas veicina piesaisti un bērna attīstību, ievirza aprūpes prasmju apguvē)	Aktivitātes veido tā, lai notiktu vecāka un bērna mijiedarbība – darišana kopā.	Svarīgi izvēlēties piemērotu laiku grupas aktivitātēm, kas atbilst maza bērna vajadzībām; svarīgs telpas iekārtojums atbilstoši maziem bērniem, pieejamais inventārs, iespēja vecākam pabarot bērnu; vecākam ieteicams piedāvāt kafiju, tēju, nelielas uzkodas, lai būtu rūpes gan par vecāku, gan bērnu.
Vecāki, kuri audzina pusaudzi	Socializēties, dalīties pieredzē, saņemt atbalstu, izglītoties par pusaudža vecumposmu jautājumiem u.c.	Izolētības mazināšana, izglītošana; pieņemšanas, sadarbības ar pusaudzi veicināšana	Atbalsta grupa Izglītojošā grupa	Nepieciešams grupu veidot tā, lai pusaudžu vecākiem ir vieta un laiks runāt par sev aktuālām tēmām, kuras bieži ir ļoti līdzīgas – robežas, atkarības, attiecības ar skolu un vienaudžiem, viedierīces u.tml.	Ieteikums padomāt par mazu bērnu pieskatīšanas iespējām paralēli grupas darba norisei, jo pusaudžu vecākiem bieži ir arī jaunāka vecuma bērni, kurus iespējams, nav kam pieskatīt.

Mērķa grupa	Vajadzības	Mērķi, rezultāti	Grupas veids	Saturs	Ieteikumi
Adoptētāju vai aizbildņu, vai audžuģimeņu atbalsta grupa	Vajadzība būt kopā “līdzīgo grupā”, pārrunāt aktuālos jautājumus, grūtības un problēmas	Saliedētības veicināšana, sajūtas sniegšana, ka šī ir vieta, kur saņemt atbalstu	Atbalsta grupa, kas reizēm var kļūt par pašpalīdzības tīklu; var būt arī izglītojoši aspekti	Nepieciešams grupu veidot tā, lai ir vieta un laiks, kur runāt, dalīties, izglīties jautājumos par bērniem, kuri nonākuši ārpusģimenes aprūpes laukā, kas parasti ir saistīts ar traumatisku pieredzi, kuru noteikti kaut kādā mērā izjūt arī pieaugušais.	Ieteikums padomāt par bērnu pieskatīšanas iespējām paralēli grupas darba norisei.
Jaunas mammas, kuras nav sasniegušas pilngadību	Socializēties, dalīties pieredzē, saņemt atbalstu, izglīties par mazu bērnu vajadzībām, attīstības jautājumiem u.c.	Izolētības mazināšana, izglītošana, prasmju veicināšana	Atbalsta grupa Izglītojošā grupa	Nepieciešams grupu veidot tā, lai mazu bērnu vecākiem ir vieta un laiks runāt par sev aktuālām tēmām, kuras bieži ir ļoti līdzīgas – robežas, disciplinēšana, integrēšanās pirmsskolas izglītības iestādē u.tml.	Ieteikums padomāt par nākotnes perspektīvas ievirzi – pašas nepilngadīgās māmiņas izglītošanu, atbalstīšanu tālākās izglītības, karjeras jautājumos u.c.

Mērķa grupa	Vajadzības	Mērķi, rezultāti	Grupas veids	Saturs	Ieteikumi
Pieaugušie ar garīga rakstura traucējumiem	Izolētības mazināšana, izglītošanās, prasmju apgušana, socializēšanās, atbalsts neatkarīgas dzīves uzsākšanai, sociālās kompetences paaugstināšana	Mazināt izolētību, veicināt autonomiju, pašapzināšanos; veicināt iekļaušanos sabiedrībā	Aktivitāšu grupa Atbalsta grupa Sociālo prasmju veicināšanas grupa Izglītojošā grupa Sociālās kompetences grupa	Dažādas saturiskas aktivitātes, kuras ir aktuālas pašiem dalībniekiem, sevi izzinošas aktivitātes. Īsas un praktiskas lekcijas.	Ļaut pašiem izvēlēties aktivitātes, tēmas, par kurām runāt; mēģināt veidot grupu vienkāršā valodā, pielāgot rakstiskos materiālus, vairāk izmantot vizuālos materiālos.
Vecāki, kuri audzina bērnus ar īpašām vajadzībām	Vajadzība būt kopā "līdzīgo grupā", pārrunāt aktuālos jautājumus, grūtību jautājumus, nepieciešamība pēc savai situācijai atbilstošas specifiskas informācijas	Saliedētības veicināšana, sajūtas sniegšana, ka šī ir vieta, kur saņemt atbalstu; vieta, kur rast idejas, kā attīstīt vietējo kopienu	Sociālā aktivitisma grupa Atbalsta grupa Izglītojošā grupa Pašpalīdzības grupa	Pašu izvirzītie jautājumi, kuros vēlas saņemt atbalstu, sevi izzinošas aktivitātes.	Ieteicams veicināt savstarpējo atbalstu.

Mērķa grupa	Vajadzības	Mērķi, rezultāti	Grupas veids	Saturs	Ieteikumi
15–17 gadus veci jaunieši	Socializēties, ar uzticamu pieaugušo pārrunāt dažādu informāciju, iegūt informāciju par attiecībām, atkarību izraisīto vielu lietošanu, seksu utt.; saņemt atbalstu un piedzīvot demokrātiskos principos balstītu grupas pieredzi	Mazināt izolētību, veicināt iekļaušanos sabiedrībā, mazināt nelabvēlīgu uzvedību sabiedrībā, motivēt skolai	Socializācijas grupa Sociālo prasmju veicināšanas grupa Izglītojošā grupa Sociālās kompetences grupa Izglītojošās grupas Atbalsta grupas	Pašu izvirzītie jautājumi, kuros vēlas saņemt atbalstu, sevi izzinošas aktivitātes. Īsas un praktiskas lekcijas. Neformālās izglītības metodes un aktivitātes.	Vēlams ļaut pašiem izvēlēties aktivitātes, tēmas, par kurām runāt, veicināt savstarpējo informācijas apmaiņu, taču arī parūpēties par informāciju, kuru sniedz pieaugušais.
12–14 gadus veci pusaudži	Socializēties, ar uzticamu pieaugušo pārrunāt dažādu vecumam atbilstošu informāciju, iegūt informāciju par attiecībām, atkarību izraisīto vielām, seksu utt.; saņemt atbalstu un piedzīvot demokrātiskos principos balstītu grupas pieredzi; saturīgi pavadīt brīvo laiku	Mazināt izolētību, veicināt iekļaušanos sabiedrībā, mazināt nelabvēlīgu uzvedību sabiedrībā, motivēt skolai	Socializācijas grupa Aktivitāšu grupa Sociālo prasmju veicināšanas grupa Izglītojošā grupa Sociālās kompetences grupa	Pašu izvirzītie jautājumi, kuros vēlas saņemt atbalstu, sevi izzinošas aktivitātes. Īsas un praktiskas lekcijas. Neformālās izglītības metodes un aktivitātes.	Plānotām aktivitātēm jābūt pieejamiem dinamiskām, lai noturētu pusaudžu uzmanību.

Mērķa grupa	Vajadzības	Mērķi, rezultāti	Grupas veids	Saturs	Ieteikumi
Pirmsskolas vecuma bērni vai sākumskolas vecuma bērni	Socializēšanās, brīvā laika saturīga pavadīšana, spēlēšanās	Nodrošināt drošu vidi, kurā ar aktivitātēm nodrošināt pozitīvu socializēšanās procesu	Socializācijas grupa Aktivitāšu grupa Izglītojoša grupa	Dažādas praktiskas aktivitātes, uzdevumi, kuros ir pietiekami liela dinamika.	Nederēs sēdēšana aplī, būs nepieciešams pielāgot vidi.



Dalībnieku motivēšana dalībai grupā

Īss grupas apraksts un konteksts

Vecāku atbalsta grupa programmas “*Sociālās rehabilitācijas un atbalsta programma jauniešiem ar uzvedības problēmām*” ietvaros. Slēgta tipa grupa – piedalīties vecāku grupā var tikai tie, kuru jaunieši apmeklē minēto programmu.

Vecāku profils

Nemot vērā, ka iekļaušanai programmā tiek nosūtīti jaunieši, kuriem ir izteikti ilgstošas un komplicētas grūtības un kuri bieži nonāk policijas vai bāriņtiesas redzeslokā, vecāki ir ļoti dažādi, un motivācija dalībai ir mainīga. Vecāku atbalsta grupas darbību apgrūtina vairāki faktori:

1. Vecāku sadarbība ir formāla – labākajā gadījumā viņi vienreiz ierodas un pēc tam aizbaidinās ar aizņemtību.
2. Vecāku izteikta izvairīšanās no iesaistes bieži ir saistīta ar neticību institūcijām vai bailēm atklāt patiesās grūtības, kas var ietekmēt jauniešu turpmāko uzvedību un sociālo situāciju.
3. Vecāki ļoti bieži uzskata, ka grupas nav jāapmeklē, tāpēc ka tas nav nepieciešams viņiem, jo problēmas ir jauniešiem. Darbam, viņuprāt, jānotiek tikai ar jauniešiem, nevis ar vecākiem.
4. Šķērslis var būt nodarbinātība: vecāki daudz strādā, ir maz brīvdienu. Līdz ar to nav iespējams nodrošināt regulāru grupas apmeklējumu.
5. Šķirto ģimeņu problēmas: nav atrisināti savstarpējie konflikti, bet abas puses vēlas piedalīties, lai pārstāvētu “savu taisnību”.
6. Vecāki, kuri iepriekš ir sūtīti uz citām grupām, uzskata, ka visu zina un ka atkārtoti apmeklēt grupas sesijas nav nepieciešams.

Minēti visbiežāk sastopamie faktori, tie var būt arī kombinēti, līdz ar to no sociālā darbinieka skatupunkta veidot atbalsta grupu vecākiem, kuriem tas ir obligāts pakalpojums, ir sarežģīti, tomēr šāda grupa ir ļoti nepieciešama, lai varētu palīdzēt jauniešiem sasniegt rehabilitācijas procesā izvirzītos mērķus. Bez vecāku izpratnes un vienotas pieejas, kā jauniešiem nostiprināt panāktās izmaiņas, tās būs īslaicīgas.

Motivēšanas process

Pirms grupas darbības uzsākšanas vecāki tiek aicināti uz individuālu sarunu:

lai saprastu, vai viņi ir piemēroti grupas formātam. Ja tā ir telefona saruna, var saklausīt iespējamus kognitīvos traucējumus vai kādas citas grūtības;

lai noskaidrotu pretestības iemeslus saistībā ar grupas apmeklēšanu un lai to mazinātu;

ja pats vecāks lūdz tikšanos pirms grupas apmeklēšanas.

! Ja vecāks aizbaidinās ar veselības problēmām un nevar ierasties uz tikšanos, viņam var piedāvāt tikties attālināti, vai arī grupas vadītājs var piedāvāt individuālu atbalstu. Ja, ņemot vērā vecāka šķēršļus, tiek atrasti individuāli risinājumi, vecāks “neizkrīt” no procesa. Tomēr prakse liecina, ka atsaukšanās uz veselības problēmām bieži vien ir tikai aizbaidinājums un vecāks tomēr atrod iespēju satikties.

Individuālās tikšanās laikā īpaša uzmanība ir pievēršama drošas vides kontekstam. Sarunas vieta ir mājīga, tiek piedāvāta tēja, uz galda ir cepumi. Tikšanās laikā tiek pārrunāts tikšanās mērķis, konfidencialitātes jautājumi, prasītās informācijas nepieciešamība, esošās grūtības un līdz šim darītais. Tad, izejot no saņemtās informācijas, tiek ieteiktas konkrētas lietas, ko vajadzētu pamēģināt. Ja pirms tikšanās kāds šaubījās piedalīties grupu sesijās, tad pēc tikšanās klientam ir mazinājušies šķēršļi un pretestība. Vecāks jeb klients ir iepazīsies ar grupas vadītāju, ir iepazīta vide, kur notiks grupu sesijas, radīts priekšstats par drošu vidi, gūta skaidrība par grupas sesiju mērķi. Tiem, kuriem grupas sesiju forma nav piemērota saistībā ar uztveres vai valodas barjeru, vai arī kādu citu specifisku apstākļu dēļ, tiek nodrošināta individuāla tikšanās.

Ņemot vērā telefoniski vai individuālo tikšanos laikā noskaidroto informāciju, tiek plānoti grupas sesiju laiki un datumi. Katrai grupai tas ir atšķirīgi – galvenais ir nodrošināt pieejamību vecākam piemērotā laikā. Īpaši labi, ja grupas sesijas izdodas saplānot vienās un tajās pašās dienās un vienā laikā, lai vecākiem vieglāk tos iegaumēt un ieplānot. Laika grafiks tiek nosūtīts *WhatsApp* grupā, un pirms katras grupas ikviens tiek individuāli sazvānīts, lai atgādinātu par tikšanos. Pēc grupas sesijas tiek sazvānīti arī tie vecāki, kuri solīja ierasties, bet neieradās, lai noskaidrotu neierašanās iemeslus.

Plānošanas process var būt samērā ilgs – tas ir atkarīgs no grupas vecākiem, viņu pretestības; vidēji vienam vecākam telefonsarunās var veltīt laiku līdz 4 stundām.



Individuālas tikšanās apkopojums

Sarunas datums, laiks, adrese: XXXXXX

Tēma: Iepazīšanās, vajadzību noskaidrošana, vienošanās par turpmāko sadarbību

Klients: Sergejs, Annas tēvs

Tikšanās laikā Sergejs informē, ka viņš kā tēvs jūtas bezpalīdzīgs. Apgalvo, ka esot samērā noslogots, katru dienu, izņemot svētdienas, strādājot un mājās atgriežoties ap plkst. 19.00. Taču arī svētdienās, kad viņam ir brīvdiena, viņš esot aizņemts – remontējot no vecāsmātes mantotu dzīvokli.

Annas uzvedības izmaiņas esot konstatētas jau divu gadu vecumā, kad meitene dzīvojusi pie mātes. Māte lietojusi alkoholu, tādēļ arī atņemtas aprūpes tiesības. Bet izteiktākas problēmas parādījušās 5-6 gadu vecumā, kad bijusi pirmā pieredze ar krīzes centru. Tad Sergejs atgriezies no Vācijas un sācis kārtot aprūpes tiesības. Viņš izšķīrās no bērna mātes un sāka veidot jaunas attiecības ar bijušās sievas draudzeni. Kādu laiku māte bija noskaņojusi Annu pret Natalju, līdz ar to savstarpējās attiecības saasinājās.

Vecāka grūtības: Anna ir izteikti rupja, nepilda nekādus pienākumus, apzināti neievēro noteikumus ģimenē. Atklāti agresīva, izsaka nievājošas piezīmes viņam, viņa sievai un viņa dēlam Pāvelam. Daudz laika pavada interneta vidē.

Tēva uzvedība, risinot situāciju: Uzbrūkoši draud, akcentē negatīvo, vispārina notikušo, ieņem vairākuma pozīciju PRET jaunieti, cenšas uzpirkt, apzināti atļauj izmantot interneta vidi, lai izvairītos no agresijas izpausmēm. Reizēm ir mēģinājis vienoties, tagad ir emocionāli un fiziski pārguris, vairs nepievērš uzmanību visām izpausmēm – “*jau besī!*”

Reakcija no jaunietales puses: uzbrukumi (verbāli), vainošana, apzinātas provokācijas, bēgšana no risinājuma, dzīvesvietas vides (sienu) bojāšana, alkohola un marihuānas lietošana, uzmanības pievēršana ar kliegšanu un draudiem.

Kas ir darīts, lai uzlabotu attiecības ar meitu? Sergejs uz šo jautājumu atbild ar pretestību, aizbildinoties, ka viņš ir noslogots un brīva laika viņam neesot nemaz. Tomēr kādreiz ir mēģinājis kopā ar meitu iepirkties, kā arī ir centies pievērst uzmanību viņas rupjiem izteikumiem. Pašreiz nav gatavs neko risināt, jo nesaredz tam jēgu un fiziski nespēj atrast tam laiku.

Ko ir gatavs darīt tagad? Saprot, ka problēma ir jārisina un ka to var darīt tikai ar skaidriem noteikumiem un konkrētu pieeju. Par vienu no risinājumiem uzskata sievas iespējamo iesaistīšanu situācijas risināšanā. Apgalvo, ka viņai būtu laiks iesaistīties un pārspriest praktiskus ieteikumus par to, ko ģimenē kopīgi varētu darīt.

Vienošanās: Natalja sazināsies ar grupas vadītāju un noskaidros tikšanās laiku.

Sagatavošanās un plānošanas fāze ir ļoti nozīmīga, jo katrā grupā ar iepriekš definētu mērķi dalībnieku psiholoģiskās un fiziskās vajadzības ir dažādas.

5

GRUPAS VADĪŠANA, ATTĪSTĪBA UN STRUKTŪRA

Tālāk ir raksturoti grupas efektīvas vadīšanas priekšnoteikumi, ņemot vērā grupas attīstību un struktūru. Aprakstīts un skaidrots grupas attīstības process un sniegtas rekomendācijas efektīvai grupas vadīšanai.

5.1. GRUPAS DINAMIKA UN TĀS NOZĪME DARBĀ AR GRUPU

Lai darbs ar grupu būtu efektīvs, ir nepieciešama izpratne par grupas attīstības procesu un spēja atbilstoši rīkoties. Grupas vadītāja uzdevums ir vadīt grupu tā, lai savstarpējās attiecības grupā un dalībnieku attiecības ar grupas vadītāju varētu attīstīties veiksmīgi, tādējādi nodrošinot būtiskāko grupas nolūku – savstarpējo atbalstu un mērķu sasniegšanu. Grupas dinamiku raksturo notikumu un starppersonu attiecību kopums grupā. Grupas galvenā vērtība – attiecības ar vadītāju un savstarpējās attiecības.¹⁰⁷ Čārlzs Gārvins grupas dinamiku konceptuāli iedala piecos laukos.¹⁰⁸

9.tabula. Grupas dinamikas lauku raksturojums

Lauks	Raksturojums
Komunikācijas procesi un mijiedarbības modeļi	Komunikācija ietver: (1) informācijas sūtītāja uztveres, domu un jūtu izpaušanu ar valodas un citu simbolu palīdzību; (2) valodas un simbolu mutisku, neverbālu vai virtuālu nosūtīšanu; (3) sūtītās ziņas atkodušanu saņēmēja pusē. ¹⁰⁹

Tabulas turpinājumu sk. 84. lpp.

¹⁰⁷ Ratniece, G., 2007. *Individuālā supervīzija*. No: Apine, E. (projekta vad.). Supervīzija sociālajā darbā. Supervizora rokasgrāmata. Rīga: LU

¹⁰⁸ Garvin C. D., Gutiérrez L. M., Galinsky M. J. (Eds.), 2004. *Handbook of social work with groups*. Guilford Press.

¹⁰⁹ Toseland, R.W., Rivas R.F., 2001. *An introduction to group work practice* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Lauks	Raksturojums
Savstarpējā pievilcība un saliedētība	Grupas saliedētību veido visi tie spēki, kas tiek pielikti, lai ietekmētu grupas dalībnieku palikšanu grupā.¹¹⁰ Savstarpējā pievilcība ir tikai viens no grupas saliedētības aspektiem. Papildu faktori, kas veicina saliedētību, ir šādi: 1) dalībnieku piederības, atzišanas un drošības vajadzību apmierināšana; 2) resursi un prestižs, ko dalībnieki domā iegūt, piedaloties grupas darbā; 3) cerības par grupas darba labvēlīgo ietekmi un 4) pozitīva iepriekšējā pieredze grupā.¹¹¹
Sociālā integrācija un ietekme	Sociālā integrācija attiecas uz dalībnieku savstarpējo saderību un pieņemšanu grupā. Normu, lomu un statusa dinamika grupā veicina sociālo integrāciju, ietekmējot grupas dalībnieku uzvedību. Dalībnieki apgūst kārtību un iepazīstas ar grupas procesiem, veidojot paredzamu un citiem pieņemamu uzvedību; un šī dinamika nosaka viņu vietu grupā. Normas, lomas un statuss palīdz grupām izvairīties no pārmērīgiem konfliktiem un neprognozējamības, kas varētu radīt haosu un novest pie grupas izjukšanas. Grupa nevar efektīvi darboties bez pietiekami augsta dalībnieku sociālās integrācijas līmeņa, kas nodrošina lielāku vienprātību par grupas mērķiem un uzdevumiem. Tas palīdz grupai virzīties uz priekšu sakārtotā un efektīvā veidā, lai paveiktu darbu un sasniegtu savus mērķus. Literatūrā tiek minētas divas sociālās ietekmes formas: normatīvā ietekme un informatīvā ietekme. Normatīvā ietekme ir saistīta ar vēlmi atbilst citu cilvēku gaidām un cerību, ka citi viņus pieņems. Informatīvā ietekme ir pieņemšana un citu pārliecināšana ar sniegto informāciju.¹¹²
Vara un kontrole	Vara un kontrole bieži vien ir neērtas tēmas sociālajiem darbiniekiem, kuri labprātāk runā par savu darbu iespēkošanas, veicināšanas, starpniecības, savstarpējās palīdzības, partnerattiecību jeb attiecību veidošanas jomās. Tomēr grupas vadītāja vara grupā ir nenoliedzama. No vienas puses, vadītāja vara izriet no profesionālā statusa, izglītības, dažādu amatu pieredzes, robežām starp vadītāja un dalībnieku lomām u.c. (piešķirtā vara), no otras puses, tā attiecas uz cilvēku uztveri grupā un ārpus tās par vadītāja spēju būt efektīvam vadītājam (faktiskā vara); tā ir atkarīga no vadītāja resursiem un spējas izmainīt apstākļus grupā un ārpus tās.

Tabulas turpinājumu sk. 85. lpp.

¹¹⁰ Festinger, L., 1950. *Informal social communication*. *Psychological Review*, 57(5), 271–282.¹¹¹ Cartwright, D., Zander, A., 1968. *Power and Influence in Groups: Introduction*. In: *Group Dynamics: Research and Theory*, 3, 215–235.¹¹² Deutsch, M., Gerard, H. B., 1955. *A Study of Normative and Informational Social Influence upon Individual Judgment*. In: *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 51, 629–636. Pieejams: <https://doi.org/10.1037/h0046408>

Lauks	Raksturojums
	Grupas vadītājs var balstīties uz septiņiem galvenajiem varas aspektiem: (1) resursu piesaistīšanas vara – spēja izmantot ietekmīgu cilvēku un organizāciju resursus; 2) eksperta vara – zināšanas, kas palīdz grupai sasniegt konkrētu mērķi; (3) informācijas vara – spēja iegūt grupai nepieciešamo informāciju; (4) likumīgā vara – oficiāla amata ieņemšana un autoritāte, tiesības un privilēģijas kas saistītas ar šo pozīciju; (5) referentā vara – grupas dalībnieku simpātijas un atzinība; (6) atlīdzības vara – spēja piedāvāt sociālu vai taustāmu atlīdzību un 7) piespiešanas vara – vara sodīt, liegt piekļuvi resursiem, atlīdzībām un privilēģijām.¹¹³
Kultūra	Grupas kultūru nosaka vērtības, uzskati, paražas un tradīcijas, kuras netieši saprot visi grupas dalībnieki un kuras ir tiem kopīgas. Mijiedarbojoties grupas dalībniekiem, laika gaitā rodas un iesakņojas uzskati un pieņēmumi, kas nosaka grupas kultūru. Grupā ir jāsaskaņo atsevišķu dalībnieku vērtības, vēlmes un saskarsmes veids, kas ir veidojies no viņu etniskā, kultūras un rasu mantojuma, iepriekšējās dzīves pieredzes un ģenētiskā mantojuma. Kad dalībnieki satiekas, viņi izzina un pēta viens otra vērtību sistēmas un saskarsmes veidus, meklējot kopīgu pamatu, uz kura var izveidot attiecības grupā. Grupas vadītāja loma ir palīdzēt aktīvi veidot grupas normu kopumu, kas atbilst visu grupas dalībnieku kultūras vērtībām un perspektīvām.¹¹⁴ Šī procesa rezultātā veidojas kopīgi pieņēmumi un vērtības, kuras veido grupas kultūru.

Veiksmīgai grupas attīstībai ir svarīga grupas saliedētība. Saliedētības līmeni ietekmē grupas dalībnieku dažādie uzvedības veidi. Augsts saliedētības līmenis ir saistīts ar vairākiem dalībnieku labvēlīgas uzvedības aspektiem:

- neatlaidību virzībā uz grupas mērķiem;
- vēlmi uzņemties līdztbildību par grupas darba procesu;
- vēlmi izteikt jūtas;
- vēlmi ieklausīties;
- spēju izmantot atgriezenisko saiti un novērtējumus.¹¹⁵

¹¹³ French, J. R. P., Jr., Raven, B., 1959. The bases of social power. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power*, 150–167. Univer. Michigan. Pieejams: https://www.researchgate.net/publication/215915730_The_bases_of_social_power

¹¹⁴ Tsui, P., Schultz, G. L., 1988. Ethnic factors in group process: Cultural dynamics in multi-ethnic therapy groups. *American Journal of Orthopsychiatry*, 58(1), 136–142. Pieejams: <https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.1988.tb01573.x>

¹¹⁵ Toseland, R. W., Rivas R. F., 2001. *An introduction to group work practice* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Augsts grupas saliedētības līmenis ir saistīts arī ar pozitīviem rezultātiem:

- lielāku apmierinātību ar grupas pieredzi;
- augstāku dalībnieku individuālo un grupas kopīgo mērķu sasniegšanas līmeni;
- lielākām saistībām pret sponsoru organizācijām;
- biedru pašapziņas un pašcieņas palielināšanos un personīgo pielāgošanos;
- augstāku grupas sesiju apmeklētības līmeni.

5.2. GRUPAS ATTĪSTĪBAS STADIJAS

Grupa ir dinamiska sistēma, kas attīstās, izejot cauri vairākām stadijām. Pazīstamākās un grupas vadīšanā visvieglāk pielietojamās ir B. Takmena aprakstītās grupas dinamikas stadijas.¹¹⁶ Katrā stadijā grupas dalībnieki iesaistās tādās aktivitātēs, kas palīdz sasniegt grupas mērķi; Takmens to nosauc par uzdevumam pakārtotu uzvedību. Lai sasniegtu grupas mērķi, dalībniekiem ir jāsadarbojas, un šīs sadarbības rezultātā savstarpējā saskarsme grupas pastāvēšanas laikā mainās līdz grupas attīstībai. Takmens norāda, ka grupas attīstības stadijas ar tām raksturīgajiem saskarsmes modeļiem veido grupas struktūru.¹¹⁷

10. tabula. Takmena modelis – grupas attīstība, interpersonālās attiecības un uzdevumam pakārtotā uzvedība¹¹⁸

Grupas attīstības stadija	Interpersonālās attiecības	Grupas dalībnieku uzdevumam pakārtotā uzvedība
Grupas veidošanās stadija (<i>forming</i>)	Indivīdi cenšas nodibināt jaunas attiecības nepazīstamā vidē, pārbauda starppersonu robežas, mācās uzvedību, vērojot vadītāja un citu grupas dalībnieku izturēšanos. Grupas dalībnieki ir atkarīgi no vadītāja vai cita spēcīga dalībnieka un gaida, ka tiks vadīti un atbalstīti, jo tas mazina trauksmi.	Grupas dalībnieki cenšas saprast grupas noteikumus un atrast piemērotāko veidu, kā sazināties ar citiem, viņi tic, ka darbs palīdzēs sasniegt grupas mērķus.

Tabulas turpinājumu sk. 87. lpp.

¹¹⁶ Sudraba, V., Mārtinsone, K., 2018. Grupu psiholoģiskā konsultēšana un psihoterapija. Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte.

¹¹⁷ Sudraba, V., Mārtinsone, K., 2018. Grupu psiholoģiskā konsultēšana un psihoterapija. Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte.

¹¹⁸ Sudraba, V., Mārtinsone, K., 2018. Grupu psiholoģiskā konsultēšana un psihoterapija. Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte, 126. lpp.

Grupas attīstības stadija	Interpersonālās attiecības	Grupas dalībnieku uzdevumam pakārtotā uzvedība
Konfrontācijas jeb konfliktu stadija (<i>storming</i>)	Grupas dalībnieki iesaistās konfliktos viens ar otru vai grupas vadītāju. Rodas jautājums par grupas struktūru, uzdevumiem un vadību. Dalībnieki pretojas saplūsmei un grupas vienotībai; katrs cenšas saglabāt savu individualitāti.	Dalībnieki nevēlas atklāt personīgo informāciju, pretojas un veido konfliktus, kad šī informācija ir jāizpauž citiem. Bieži vien konflikti rodas, ja dalībnieki uzdevumus neuzskata par piemērotiem un vajadzīgiem. Jaunā situācija un tās izmaiņas dalībniekos raisa iekšējus pārdzīvojumus un dažādas emocionālas reakcijas. Viņu mērķis ir izvairīties no atklāšanās un iesaistīšanās.
Normu ieviešanas stadija (<i>norming</i>)	Dalībnieki pieņem grupas struktūru un uzdevumus, grupa kļūst vienotāka, cenšas izvairīties no konfliktiem, tomēr dalībnieki atceras, ka katrs ir individualitāte.	Dalībnieki ir gatavi atvērties cits citam, risināt savas problēmas grupas ietvaros, bet ir ļoti uzmanīgi, lai neaizskartu cits citu un nesāktu jaunus konfliktus.
Produktīva darba stadija (<i>performing</i>)	Grupas darbs ir visefektīvākais. Grupas dalībnieki ir atraduši katrs savu lomu grupas darbā un to ievēro. Viņi ir atvērti un draudzīgi, sāk saprast savas rīcības cēloņus, pieņem izmaiņas un izprot procesu.	Dalībnieki sāk saprast savas uzvedības cēloņus gan grupā, gan personīgajā dzīvē. Viņi arvien vairāk saprot savas personīgās problēmas un bažas, kā arī aptver savu potenciālu.
Izformēšanās jeb noslēguma stadija (<i>adjourning</i>)	Dalībniekiem ir izveidojusies spēcīga emocionāla saikne, un, tuvojoties grupas nobeigumam, viņi jūt zaudējuma bailes. Dažiem var atgriezties spēcīga trauksmes sajūta.	Grupas dalībnieki atzīst līdzdalības ieguvumus un sasniegumus grupā un atvadās cits no cita. Viņiem atkal aktivizējas pašrealizācijas vajadzība (kas bija sākumā).

Savukārt Ē. Jaloms (*Irvin D. Yalom*) ar kolēģiem un gan R. Kočiūnas (*Rimantas Kočiūnas*)¹¹⁹, apkopojot grupas attīstības procesu, to sadala četrās galvenajās stadijās:

- sākumstadijā ir raksturīgi darba stila un struktūras meklējumi, personīgo mērķu konkretizēšana un atkarība no grupas vadītāja; grupas dalībnieki mēģina orientēties grupas darbā, izprast, kāda ir grupas jēga viņiem personīgi; bieži vērojama pretestība darbam;
- pārejas stadijā tiek risināti jautājumi par dominēšanu savstarpējās attiecībās, sākas cīņa par varu, rodas īpaši daudz konfliktu gan starp grupas dalībniekiem, gan ar grupas vadītāju;
- produktīvajā stadijā veidojas savstarpēja uzticēšanās, saliedētība un atklātība; grupas dalībnieki risina konfliktus; pakāpeniski harmonizējas savstarpējās attiecības; notiek nobriedusi un dziļa sevis un savstarpējo attiecību analīze;
- noslēguma stadijā tiek konsolidēta grupā gūtā pieredze, novērtēta tās efektivitāte un notiek emocionāla sagatavošanās šķiršanās procesam; atkal var parādīties trauksme, zaudējuma noliegšana, pretestība, ko dalībnieki pauž, neapmeklējot tikšanos, nerunājot par gaidāmajām grupas darba beigām.¹²⁰

Praktiski katra grupa iziet cauri šīm attīstības stadijām, kaut ne vienmēr tās norit tieši un precīzi iepriekš minētajā secībā, un arī skaidras robežas, kad viena stadija sākas un otra beidzas, nav nosakāmas. Grupas vadītājs var novērot grupas uzvedību un pēc iepriekš minētajām pazīmēm noteikt, kurā attīstības stadijā grupa atrodas. Grupa ik pa laikam var atgriezties kādā no stadijām, piemēram, pārejas stadijā. Tas ir atkarīgs no grupas dalībnieku mijiedarbības procesiem, grupas darbības vides izmaiņām un citiem apstākļiem.

Ginta Ratniece grupas attīstības stadijas salīdzina ar dzīvi – līdzīgi kā cilvēka dzīvē, arī grupas dzīvē ir noteikti attīstības posmi. Grupas vadītājs atbilstoši grupas attīstības stadijai var izvēlēties piemērotāko uzvedību un grupas vadīšanas veidus.

Grupas stadiju raksturojums un grupas vadītāja rīcība

Pēc Jaloma un Kočiūnas, grupas attīstības stadijas tiek raksturotas līdzīgi, tomēr izceļot dažus citus aspektus.

Sākumstadija – grupas piedzimšana un drošības sajūtas radīšana

Pirmā stadija ir viens no svarīgākajiem, jo, nepievēršot tam pietiekami lielu uzmanību grupas veidošanas sākumposmā, tas var ietekmēt visu procesu un rezultātu, un izvirzītie mērķi, iespējams, netiks sasniegti. Drošības sajūtu vai tās neesamību veido vairāku jūtu un sajūtu kopums – pašapziņa, uzticēšanās, bailes kļūdīties, bailes atvērties, trauksme u.c.

Drošības sajūtu grupā palīdz radīt:

- zināšanas par grupu, par tās nepieciešamību, darba metodēm, pieejām jeb atbildes uz jautājumu: “Ko un kā darīsim?”;
- pieredzi, kas veidojas pakāpeniski, iepazīstot vidi, cilvēkus, procesu un vadītāju.

¹¹⁹ Sudraba, V., Mārtinsone, K., 2018. *Grupu psiholoģiskā konsultēšana un psihoterapija*. Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte.

¹²⁰ Sudraba, V., Mārtinsone, K., 2018. *Grupu psiholoģiskā konsultēšana un psihoterapija*. Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte.

Grupas vadītājs var mērķtiecīgi veidot drošu grupas darbības vidi:

- dot iespēju iepazīt un skaidrot grupas darbības principus (ko un kā darīsim);
- ļaut grupai iepazīt vadītāju;
- dot iespēju grupai (vieglā, t.i., nekonfrontējošā veidā) iepazīt vienam otru, piedāvāt “ledus laušanas” uzdevumus u.tml.;
- vienoties par grupas noteikumiem, tēmām un citiem formāliem un neformāliem grupas darba aspektiem;
- radīt vidi, kurā dalībnieki jūtas gaidīti un iesaistīti, izmantojot līdzatbildības un līdzdalības principus (piemēram, kopīga grupas noteikumu izstrādāšana un pieņemšana; iespēja ikvienam izteikties, sniegt atgriezenisko saiti par grupas vadību, procesu un rezultātu utt.); jo mazāka kontrole un vadība no grupas vadītāja puses, jo lielāka ir dalībnieku līdzdalība un atbildība.¹²¹

Darbības, kas sociālajam darbiniekam veicamas pirmajā sesijā:

- Palīdzība dalībniekiem iepazīties
- Ievirze pozitīvā gaisotnē
- Mērķu noskaidrošana
- Vadītāja lomas izskaidrojums
- Skaidrojums, kā grupa tiks vadīta
- Palīdzība dalībniekiem verbalizēt savas gaidas
- Dalībnieku novērošana sesijas laikā
- Pirmajai sesijai piemērotu vingrinājumu izmantošana
- Komforta līmeņa skenēšana
- Grupas noteikumu skaidrošana
- Dalībnieku mijiedarbības veidu novērtēšana
- Jutīga attieksme pret starpkultūru/kultūru dažādības problēmām un jebkādu iespējamo dinamiku šajā kontekstā
- Fokusēšanās uz saturu
- Atbildēšana uz jautājumiem
- Dalībnieku mudināšana paskatīties uz citiem dalībniekiem
- Pirmās sesijas noslēgums
- Citi pirmās sesijas apsvērumi.¹²²

¹²¹ Ratniece, G., 2007. *Individuālā supervīzija*. No: Apine, E. (projekta vad.). Supervīzija sociālajā darbā. Supervizora rokasgrāmata. Rīga: LU.

¹²² Alle-Corliss L., Alle-Corliss R. (2009). *Group Work: A Practical Guide to Developing Groups in Agency Settings*. John Wiley & Sons.

Grupas sākumposmā ir ļoti svarīgi vienoties par dalībnieku individuālajiem un visas grupas mērķiem. Reāli īstenojamiem mērķiem ir jāietver četri elementi:

1. Mērķi ir skaidri un konkrēti jāformulē kā reāli sasniedzami rezultāti.
2. Mērķiem jābūt vienlaikus gan reālistiskiem, gan sasniedzamiem grupas darbības laikā.
3. Mērķiem ir jābūt izmērāmiem un pārbaudāmiem, lai dalībnieki (un vadītājs) varētu novērtēt progresu.
4. Tiem ir jābūt patiesiem klienta mērķiem, tie nedrīkst būt citu (tostarp – grupas vadītāja) uzspiesti.¹²³

Grupas “pusaudžu gadi” jeb pārejas stadija

To sauc arī par konfrontācijas, konfliktu vai cīņas stadiju. Grupā sākas hierarhijas veidošanās process, cīņa par varu un pozīcijām, lomu sadale, dalībnieku dalīšanās dažādās ”nometnēs”, piemēram, aktīvie un pasīvie, dominējošie un pakļāvīgie u.tml. Dalībnieki ir labāk iepazinuši viens otru, jūtas drošāk, atļaujas uzvesties un izteikties brīvāk un atklātāk. Daži dalībnieki vēlas lielāku ietekmi, un tāpēc provocē atklātāku citu dalībnieku personīgo vai profesionālo īpašību apspriešanu. Bieži vien sākumposmā kaut kas ir noklusēts. Tagad dalībnieki sāk skaidrot attiecības savā starpā un arī ar grupas vadītāju. Izskan kritika, prasības vienam pret otru, negatīvi vērtējumi un komentāri.¹²⁴

Grupas vadītājam pārejas stadijā ir vairāki svarīgi uzdevumi:

- palīdzība dalībniekiem apzināties un saprast savas trauksmes cēloņus, runāt par tiem;
- dalībnieku mudināšana atklāt grupā konfliktus, neizvairīties no tiem, bet tos risināt. Pirmie nozīmīgie konflikta vēstneši grupā ir negatīvu jūtu izpausmes pret kādu no dalībniekiem vai vadītāju. Dalībnieks cenšas pārbaudīt, cik patiens viņš var atļauties būt grupā – kā rīkosies vadītājs, vai drīkst konfliktēt, vai viņu pieņems arī tad, ja nebūs patīkams un “ērts”. Tālākā grupas dzīve ir atkarīga no tā, cik pārliecinoši vadītājs parādīs, ka visas jūtas ir akceptējamas, ka konflikts tiks pieņemts un risināts;
- dalībnieku rosināšana uzņemties līdztbildību par grupā notiekošo;
- mierīga reaģēšana (neaizstāvēties un bez agresijas) uz grupas dalībnieku centieniem konfliktēt ar vadītāju – gan kā ar profesionāli, gan kā ar cilvēku. Konflikts ar vadītāju ir iespējami visā grupas pastāvēšanas laikā, bet šajā stadijā tie ir sevišķi izteikti. Protams, vadītājam tas var nebūt viegli, bet tā ir laba iespēja parādīt, ka dusmu un pretenziju izteikšana ir normāla, tā otru cilvēku neiznīcina, bet tieši otrādi – var uzlabot attiecības. Tas palīdz grupai iegūt autonomiju, būt patstāvīgākai, pastiprina saikni starp grupas dalībniekiem, tādējādi grupa pārņem daļu kontroles un atbildības. Grupas konflikts ar vadītāju ir grupas brieduma pazīme;
- palīdzība grupas dalībniekiem kļūt autonomākiem un neatkarīgākiem.¹²⁵

¹²³ Alle-Corliss L., Alle-Corliss R. (2009). *Group Work: A Practical Guide to Developing Groups in Agency Settings*. John Wiley & Sons.

¹²⁴ Ratniece, G., 2007. *Individuālā supervīzija*. No: Apine, E. (projekta vad.). Supervīzija sociālajā darbā. Supervizora rokasgrāmata. Rīga: LU

¹²⁵ Ratniece, G., 2007. *Individuālā supervīzija*. No: Apine, E. (projekta vad.). Supervīzija sociālajā darbā. Supervizora rokasgrāmata. Rīga: LU

Grupas briedums – produktīva darba stadija

Grupas briedums ir saistīts ar grupas dinamikas produktīva darba stadiju. Šo stadiju raksturo saprašanās, sadarbība un kompromiss. Tagad katrs grupā var justies daudz patiesāk, brīvība ir daudz lielāka, un dalībnieki ir lojālāki viens pret otru. Ideālā variantā grupā ikviens komunicē ar visiem, bet vadītājs tikai reizēm iesaistās, atspoguļojot notiekošo un atbalstot dalībniekus. Dalībnieki vairs neuzskata grupu par bīstamu, bet drīzāk par savienību, kas var palīdzēt un atvieglot dzīvi, paaugstinot katra dalībnieka pašvērtību.¹²⁶ Galvenais dinamikas faktors šajā stadijā ir pašu dalībnieku aktivitāte. Svarīgi, lai tā notiktu efektīvā veidā.

Vadītājam grupas attīstības produktīvā darba stadijā ir veicami šādi uzdevumi:

- dalībnieku atklātības veicināšana;
- grupas dalībnieku atbalstīšana centienos apgūt jaunus uzvedības veidus;
- palīdzība grupas dalībniekiem izpaust un izprast slēptās jūtas;
- pastāvīgas rūpes par grupas saliedētību.

Grupas dzīves novērtēšana – noslēguma stadija

Novērtēšana grupas darba noslēgumā ir kā procesa un rezultātu "mērinstrumenti". Tā ir nepieciešama, lai:

- novērtētu dalībnieka izaugsmi salīdzinājumā ar sākotnējo situāciju, noskaidrotu vajadzību un gaidu piepildījumu vai pretējo;
- apzinātu darba procesā piedzīvoto un rezultātu, tostarp – grupas koprezultātu;
- analizētu grupas procesus un plānotu nākamās etapes (skats nākotnē);
- vadītājs varētu saņemt sava darba novērtējumu (viens no novērtējuma veidiem).

Turklāt grupas vadītājam ir jāapzinās, ko viņš vēlas noskaidrot, izvērtējot procesu, dalībniekus vai rezultātus (ko izvērtēšana dos grupai un tās mērķim), piemēram:

- rīcība ir pareiza vai nepareiza;
- dalībnieka atbilstība formāliem, vispārpieņemtiem kritērijiem vai pretēji;
- procesa ieguvumi vai sasniegtais rezultāts.

Izvērtēšana aktualizē dalībnieku kompetences un pašvērtējuma līmeni: kādas zināšanas ir iegūtas, kādas – vēl nepieciešamas, kādas prasmes un vērtības attīstītas. Ja izvērtēšana ir vairāk individuāla vai formālo prasību ierosināta, tad papildus izvērtēšanas procesam var aicināt dalībniekus uz atgriezeniskās saites sniegšanu un saņemšanu, lai dalībnieki izteiktos par piedzīvoto, kas ļautu labāk saprast katru dalībnieku individuāli. Konstruktīvas atgriezeniskās saites sniegšana no dalībniekiem prasa papildu saskarsmes prasmes, jo ne katrs prot un ir gatavs sniegt un/vai saņemt atgriezenisko saiti (tā var būt tikpat traumatiska pieredze kā ikviens cits vērtēšanas veids). Izmantojot sistēmiskās prakses metodes, atgriezeniskā saite būs refleksija par to, kā dalībnieks ir piedzīvojis grupu, attiecības ar citiem dalībniekiem kopā un katru dalībnieku atsevišķi, par saviem personiskajiem mērķiem un iecerēm.

¹²⁶ Ratniece, G., 2007. *Individuālā supervīzija*. No: Apine, E. (projekta vad.). Supervīzija sociālajā darbā. Supervizora rokasgrāmata. Rīga: LU

Noslēguma stadijā grupas vadītājam jāveic vairāki svarīgi uzdevumi:

- dalībnieku rosināšana apspriest, kā viņi jūtas saistībā ar gaidāmo šķiršanos;
- grupas darba rezultātu analīze; svarīgi ir nepalikt vispārīgu frāžu līmenī, bet konkretizēt ieguvumus – tas dod lielāku pārliecību par reāliem un noturīgiem rezultātiem; ir vērts atgriezties pie katra dalībnieka sākotnējiem mērķiem;
- iegūto rezultātu nostiprināšana; grupas dalībnieki var atcerēties kopīgi pārdzīvoto un katrs formulēt sev svarīgāko grupas dzīvē;
- palīdzība sagatavoties dzīvei bez grupas; ieteicams pievērst grupas dalībnieku uzmanību tam, ka grupas atmosfēra un darbība – savstarpējā uzticēšanās, tuvība, atklātība, rūpes vienam par otru – nav nejauša, to izveidojuši paši dalībnieki; tāpat, apzinoties, kā tas tika panākts, to ir iespējams veidot arī citās attiecībās un grupās; grupas dalībnieku savstarpēja domu apmaiņa par grupas darbības vērtējumu.¹²⁷

5.3. GRUPAS PROCESA FENOMENI

Visā grupas darbības laikā grupas dalībnieki ne tikai iepazīst citus un atklāj sevi citiem, bet, pateicoties citiem dalībniekiem, atklāj kaut ko jaunu arī par sevi. Grupas darba laikā notiekošo sevis un citu iepazīšanu var raksturot, izmantojot Džohari loga koncepciju, kas to saista ar kognitīviem (izziņas un domāšanas) un biheiviorāliem (uzvedības) procesiem grupā, kuri ir atkarīgi no grupas veida, mērķiem un izmantotajām metodēm.

7. attēls. Džohari logs

	Zina par sevi	Nezina par sevi
Zina citi	Atvērtais lauks	Aklais lauks
Nezina citi	Slēptais lauks	Nezināmais lauks

Džohari logā informācija par cilvēku ir attēlota četros kvadrantos, kur katram ir savs nosaukums atkarībā no tā, vai konkrētā informācija ir zināma pašam cilvēkam un vai tā ir zināma citiem, ar kuriem cilvēks mijiedarbojas:

1. Atvērtais lauks – visiem zināmais, piemēram: vārds, izskats, intereses, sociālais statuss, lomas, utt. Pirmajās grupas tikšanās reizēs šis lauks ir vislielākais, jo dalībnieku starpā notiek aktīva informācijas apmaiņa.
2. Aklais lauks – norāda uz to, ko citi zina par cilvēku, bet cilvēks pats isti nepieņem vai nezina. Grupas attīstības gaitā ir jāpanāk, lai šī informācija, neaizskarot personību, nonāktu atvērtajā laukā un tās īpašnieks varētu to izmantot savā labā.

¹²⁷ Ratniece, G., 2007. *Individuālā supervīzija*. No: Apine, E. (projekta vad.). Supervīzija sociālajā darbā. Supervizora rokasgrāmata. Rīga: LU

3. Slēptais lauks – tas, ko cilvēks par sevi zina, bet no pārējiem slēpj. Panākot drošības sajūtu grupā un piederības sajūtu tai, šis lauks samazinās, jo cilvēks atklāj daudz vairāk informācijas par sevi, saviem resursiem, grūtībām, pieredzi un motivāciju.
4. Nezināmais lauks – tas, ko grupas dalībnieks par sevi nezina un ko nezina arī citi. Citiem vārdiem sakot, šis ir "terapeitiskais" jeb zemapziņas lauks, ko grupās ļoti reti mēģina atklāt un ar to strādāt.¹²⁸

Aizsardzības mehānismu aktivizēšanās un pretestības fenomens grupā

Grupās vadīšanas procesā vadītājs satopas ar dažādām izaicinošas uzvedības epizodēm. Aplūkojot dažādas grupas attīstības stadijas, var secināt, ka dažām no tām ir raksturīgs augsts dalībnieku pretestības līmenis. Līdz ar to parādās dalībnieku uzvedība, kura nav produktīva un ir izaicinājums grupas vadītājam un citiem dalībniekiem. Piemēram, klusēšana un neiesaistīšanās grupas darbā, pārmērīga runāšana, grupas sākuma vai tikšanās reīzu kavēšana un regulāri citu grupas noteikumu pārkāpumi. Psihodinamiskais uzvedības izskaidrojums var palīdzēt izprast aizsardzības mehānismus, tādējādi ļaujot sociālajam darbiniekam izvairīties no neproduktīvas un smagas konfrontācijas.

Aizsardzības mehānismi un pretestība tiek uzskatīti par dabiskiem uzvedības veidiem, kā indivīdi cenšas izvairīties no diskomforta, dusmām, un draudiem. Tas izskaidro, kāpēc sadarbības procesā grupā kāds ir naidīgi noskaņots un izvairīgs. Turklāt pastāv cerība, ka, izmantojot konsultēšanas prasmes (piemēram, nenosodošu un mierīgu attieksmi), var mazināt aizsardzību un izveidot sadarbības attiecības. Dž. Sedens (J.Seden) min vairākus aizsardzības veidus, ar kuriem sociālie darbinieki prakses laikā varētu sastapties visbiežāk un pieredzēt tos kā pretestību:

- noliegums – realitātes nepieņemšana attiecībā uz savu rīcību kādā sarežģītā vai sāpīgā situācijā;
- projekcija – savu jūtu pārņemšana uz kādu citu, iespējams, vainojot viņu;
- racionalizācija – nekonkrēti skaidrojumi, "aiziešana no tēmas", kura ir būtiska.¹²⁹

Dažkārt pietiek ar klienta pieņemšanu, lai mazinātu viņa aizsardzības pozīciju un pretestību, bet, ja nepieciešams, var izmantot saudzīgu un maigu konfrontāciju, kas:

- vēršas pret uznirstošo aizsardzību un pretestību;
- pievērš uzmanību klienta aizsardzības un pretestības izpausmēm;
- piedāvā to izskaidrojumu:
 - cilvēka dusmu atpazīšana;
 - ja iespējams, pretestību izraisošo jūtu vai domu identificēšana;
 - jautājuma uzdošana cilvēkam, vai viņš interpretāciju akceptē vai noliedz.¹³⁰

¹²⁸ Ratniece, G., 2007. *Individuālā supervīzija*. No: Apine, E. (projekta vad.). Supervīzija sociālajā darbā. Supervizora rokasgrāmata. Rīga: LU

¹²⁹ Ratniece, G., 2007. *Individuālā supervīzija*. No: Apine, E. (projekta vad.). Supervīzija sociālajā darbā. Supervizora rokasgrāmata. Rīga: LU

¹³⁰ Seden, J., 2005. *Counselling Skills In Social Work Practice*, Second Edition, Open University Press.



IETEIKUMI

Iespējas, kā izturēties pret klienta pretestību.

- Uzsveriet, cik svarīgi ir izveidot uzticības pilnas attiecības, kas grupā radīs pozitīvu vidi, lai tiktu galā ar pretestību!
- Izrādiet piekrišanu un centieties attiekties pret pretestību ar cieņu, jo tā cilvēkam, iespējams, kalpo kādam nozīmīgam mērķim!
- Esiet atvērts, lai izpētītu savus jautājumus un problēmas saistībā ar pretestību.
- Esiet atvērts, lai uzrunātu pretestību tieši un empātiski!
- Ja nepieciešams, izmantojiet konstruktīvu konfrontāciju, tas ir, konfrontējiet iejūtīgi, aprakstoši, konkrēti un īstajā laikā!
- Pievērsiet uzmanību tam, ka darbošanās ar pretestību var radīt pozitīvas pārmaiņas un izaugsmi!
- Ņemiet vērā, ka dažkārt tas, ko uztveram kā pretestību, nemaz nav pretestība!
- Apdomājiet, vai pretestība nav sliktas komunikācijas rezultāts!
- Esiet elastīgs, radošs un gatavs strādāt ar pretestību, nevis pret to!
- Esiet gatavs uz klausīt klientu; tā jūs varēsiet iegūt jaunas atziņas!¹³¹

5.4. GRUPAS PROCESA STRUKTŪRA

Pirms grupas uzsākšanas grupas vadītājs iekārto telpu, izvieto krēslus aplī, noliek galdus malā, saliek nepieciešamos materiālus un kafijas pauzei nepieciešamo. Ieteicams nesēdināt dalībniekus pie galdiem, jo tas atgādina mācību telpas iekārtojumu un rada formālāku sajūtu. Telpas vidū var novietot mazo kafijas galdu, kur nolikt materiālus. Mājīga, konfidenciāla telpa palīdzēs radīt patīkamāku grupas norises atmosfēru, īpaši svarīgi tas būs pirmajā tikšanās reizē.

Grupās sesijas iespējamo struktūru, kas piedāvāta 11. tabulā, grupas vadītājs var izmantot kā orientieri – tā sniedz atbildes uz jautājumiem, kā sākt grupas darbību, veidot vienu tikšanās reizi, nodrošināt visu grupas tikšanās reīzu sasaisti un veicināt refleksiju.¹³² Tajā ir aprakstīti soļi, kas sociālajam darbiniekam veicami katrā sesijā (tikšanās reizē), lai nodrošinātu veiksmīgu SDAG norisi.

¹³¹ Alle-Corliss, L., Alle-Corliss, R., 2009. *Group Work: A Practical Guide to Developing Groups in Agency Settings*. John Wiley & Sons Inc.

¹³² Stankus-Viša, I., 2015. *Sociālais darbs ar grupu kā psihosociālā konsultēšana*. Rokasgrāmatā "Psihosociālais sociālais darbs sistēmiskā pieejā, teorija un prakse". Nodibinājums "C Modulis": Jūrmala

11. tabula. Grupas sesijas iespējamā struktūra

Grupas sesijas aspekti	1. sesija (tikšanās reize)	„n” – sesija (tikšanās reize)
1. Dalībnieku vajadzības un motivācija	Pirms grupas darbības uzsākšanas tiek veidota klienta individuālajām spējām un dalības jeb šāda pakalpojuma saņemšanas motivācijai (gatavības pakāpei) atbilstoša grupa.	Kā dalībnieks iepriekšējās reizēs apgūtās prasmes, piemēram, spēju pateikt „Nē!”, ir izmantojis praksē – kādas ir bijušas viņu veiksmes un neveiksmes, ar kādām grūtībām dalībnieki ir saskārušies.
2. Drošība un līdzdalība	- Informācijas sniegšana par grupu un formāliem jautājumiem (tehniskiem kritērijiem); - iepazīstināšana ar grupas vadītāju (-iem), kurš(-i) strādās ar grupu; - iepazīstināšana ar grupas sesiju tēmām (ja tādas ir): kas, kāpēc un kad notiks; - vārdu iepazīšanās spēles; - var iekļaut grupas saliedēšanas izaicinošos uzdevumus ar mērenu konfrontācijas pakāpi; - grupas noteikumu izveidošana.	- Var atgādināt, ko šodien darīsim, līdz cikiem u.tml.; - vēlams atgādināt noteikumus vai ierosināt jaunus; - ja ir bijis precedents, ka kāds juties nedroši, ir vērts to grupā pārrunāt, kā arī jautāt, kas palīdzētu justies labāk; - liela nozīme ir telpai, videi un atmosfērai.
3. Līdzdalība – emocionālā iesaistīšana	- Gaidu un vajadzību apzināšana; - noteikumu veidošanas process un dalībnieku līdzdalība tajā; - noteiktu funkciju deleģēšana, piemēram, katrs ir atbildīgs par saviem ieguvumiem no šīs grupas jeb par rezultātu; - sarunā rada sajūtu, ka dalībnieki ir gaidīti, ka tieši viņu dēļ šī grupa ir veidota un ka vadītājs ir tikai procesa veicinātājs.	- Var uzdot jautājumu: “Ko tu gribētu šodien darīt?” - Ja ir bijis ”mājas darbs”, tad tiek pārrunāts, kā tas izdevies; - var atgādināt: „Neskatoties ne uz ko, es tevi šodien ļoti gaidiju!” - Līdzdalības veicināšanai grupas dalībniekiem var sadalīt uzdevumus: kāds atbildēs par kafiju, cits – par tehniku utt.

Tabulas turpinājumu sk. 96. lpp.

Grupas sesijas aspekti	1. sesija (tikšanās reize)	„n” – sesija (tikšanās reize)
4. Darbs ar apskatāmo tēmu	Pirmajā reizē bieži vien nav iespējams līdz šim solim nonākt, bet var izmantot metodi ar pozitīvu rezultātu un pievienoto vērtību – var iekļaut kādu sadarbības uzdevumu, kurā dalībnieki uzzina vairāk par sevi un grupu, piemēram, atbildot uz jautājumiem: “Kāpēc izvirzītās tēmas man ir aktuālas?” vai “Ko es no grupas sagaidu?” Drošas vides veidošanai parasti ir nepieciešamas vairākas tikšanās reizes, tāpēc tēmu iztirzāšana sākotnēji varētu būt virspusēja.	Grupas dalībnieku izvirzīto tēmu vai konkrētu grupas plānam atbilstošu tēmu aplūkošana (izglītojošu grupu gadījumā). Metožu izvēle un to izaicinājuma pakāpe ir grupas vadītāja kompetencē.
5. Novērtēšana – atgriezeniskā saite	Ja iepriekšējie soļi ir bijuši veiksmīgi, tad novērtēšanas uzdevumā var lūgt atbildēt uz jautājumiem: “Ko jaunu es uzzināju?” vai “Vai un kā es spēšu sadarboties ar grupu?”	Rīcība atkarīga no grupas tradīcijām. Var rosināt katra dalībnieka tiešu atgriezenisko saiti par grupu, ietverot piedzīvotā atspoguļojumu, sniegt vadītāja atgriezenisko saiti katram dalībniekam. Nepieciešams nostiprināt apgūtās zināšanas, prasmes, iemaņas un attieksmes, kā arī vienoties par nākamās sesijas saturu (tēmām) un citiem jautājumiem. Var aicināt katru dalībnieku veikt sesijas apkopojumu: “Šodien man bija svarīgi...”

Grupas sesiju (2–3 stundas) var organizēt arī pēc viena no tālāk piedāvātajiem plāniem:

Pirmā tikšanās reize	Nākamās tikšanās reizes
1. Sasveicināšanās 2. Kāpēc esam šeit un ko mēs darīsim 3. Padziļinātāka iepazīšanās ar vadītāju 4. Savstarpējā iepazīšanās 5. Grupas saliedēšana – drošības sajūtas radīšana 6. Grupas noteikumu izstrāde un pieņemšana 7. Gaidas vai motivācija (citreiz – iepriekšējā pieredze vai tēmu pasūtījums) 8. Darba plāna izveide vai gaidu salīdzināšana ar izstrādāto plānu 9. Noslēgums: atgriezeniskā saite un vienošanās par nākamo reizi/turpmāko darbu.	1. Sasveicināšanās 2. Grupas sākums, apli katrs dalībnieks padalās: kā ir gājis, kas noticis, ko gribētu darīt, kāds ir garastāvoklis, utt. 3. Grupas sesijas norises precizēšana, noteikumu atkārtošana 4. Darbs ar dalībnieku izvirzītajiem jautājumiem vai tēmu izskatīšana, izmantojot dažādas pieejas, metodes, diskusijas utt. 5. Noslēgums: grupas procesa noslēgšana, atgriezeniskā saite, refleksijas, ieguvumi no tikšanās reizes utt.

Grupas darba strukturēšana grupas noslēguma posmā

Grupas noslēguma posmā dalībnieki piedzīvo dažādas jūtas. Jo saliedētāka ir izveidojusies grupa, jo grūtāk būs šķirties. Līdz ar to grupa pamazām jāsagatavo grupas darba noslēguma reizei. Jo garāks ir bijis grupas process, jo laicīgāk jāsāk runāt par grupas noslēguma tuvošanos, jāpārskata paveiktais un sasniegtie mērķi, kā arī uzdevumi, kurus nav izdevies realizēt. Vadītājs var uzrunāt dalībniekus, piemēram trīs sesijas pirms noslēguma: "Vēlējos pieminēt, ka mums palikušas vēl trīs darba sesijas šajā grupā." Kopā ar dalībniekiem var apspriest, vai ir kādas vēlmes vai idejas noslēguma reizei. Tas dod iespēju laikus sagatavoties.

Tāpat kā pirmajai tikšanās reizei, arī pēdējai grupas tikšanās reizei ir noteikts saturs. Grupas noslēgumam ir nepieciešams paredzēt pietiekami daudz laika – jo ilgāka ir bijusi grupas darbība, jo vairāk laika jāvelta noslēguma procesiem. Tālāk ir piedāvāta viena no iespējamām grupas pēdējās tikšanās reizes struktūrām:

1. Sasveicināšanās.
2. Grupas sesijas sākums, apli katrs pasaka, kā ir gājis, kas noticis, ko gribētu darīt, kā jūtas saistībā ar to, ka tā ir pēdējā sesija.
3. Grupas sesijas norises precizēšana un pārrunāšana.
4. Ja dalībniekiem ir kādas vajadzības vai jautājumi, kas ir saistīti ar sesijas saturu, tie tiek pārrunāti.
5. Grupas vadītājs atgādina grupas darba norisi, var kopīgi atcerēties, kas noticis grupas darbības laikā, kas pārrunāts utt. Ja ir saglabājušies kādi vizuāli materiāli no grupas darba, tos var pielikt pie sienas vai izvietot grupas vidū.

6. Grupas dalībnieki un atsauc atmiņā sākotnējās gaidas un vajadzības saistībā ar grupu.
7. Dalībnieki tiek aicināti dalīties, vai grupas process un saturs ir atbilde gaidītajam, vai viņi ir guvuši to, ko vēlējušies.
8. Dalībniekus aicina dalīties ar saviem būtiskākajiem ieguvumiem un izmaiņām savā dzīvē saistībā ar grupas tēmu un mērķiem.
9. Dalībniekus lūdz, lai viņi novērtē grupas procesu un sniedz viens otram atgriezenisko saiti (piemēram, ko katrs ir mācījies no saviem grupas biedriem).
10. Visi dalās savās domās par nākotni jeb “dzīvi pēc grupas” – kā izmantos to, ko ieguvuši, kā uzturēs zināšanas, varbūt arī savstarpējos kontaktus.
11. Dalībniekus aicina novērtēt un sniegt atgriezenisko saiti par vadītāja darbu.
12. Dalībnieki aizpilda novērtēšanas anketu.
13. Atvadišanās.

Tāpat kā jebkurā citā grupas vadīšanas posmā, arī noslēgumā var izmantot dažādas metodes, kuras palīdz runāt un dalīties, piedzīvot grupas ieguvumus.

5.5. KONSULTĒŠANAS UN GRUPAS FASILITĒŠANAS PROCESS

Lai veiksmīgi vadītu grupu, grupas vadītājam ir nepieciešamas zināšanas un prasmes, kas ir aprakstītas 1. nodaļas 2. sadaļā. Grupas procesu vadīšanai un nepieciešamo intervencu veikšanai galvenokārt izmanto *konsultēšanas* un grupas *fasilitēšanas prasmes*.

Konsultēšana ir viena ikdienas metodēm, ko sociālais darbinieks pielieto darbā ar klientiem. Darbā ar grupu pārsvarā izmanto tās pašas konsultēšanas metodes. Konsultēšana ir palidzošas attiecības, kas vērstas uz to, lai attīstītu klienta spējas izzināt un risināt personiskās problēmas, sniedzot viņam iespēju apzināties izvēles, kuras tam jau ir, un lai palīdzētu viņam pieņemt apzinātus lēmumus par papildus nepieciešamiem risinājumiem. Konsultēšana ir process, kurā cilvēki ne tikai dalās ar savām domām, jūtām, idejām un cerībām, bet arī saņem pretī ikvienam tik nepieciešamo vispārējo sapratni. Konsultēšanā izmanto verbālās un neverbālās komunikācijas formas, lai:

- nodotu un dalītos ar informāciju;
- veidotu attiecības;
- apmainītos ar idejām un uztverto;
- radītu izmaiņas;
- apmainītos ar attieksmēm, vērtībām un viedokļiem;
- sasniegtu klienta un prakses mērķus.¹³³

¹³³ Seden, J., 2005. *Counselling Skills In Social Work Practice*, Second Edition, Open University Press.

Konsultēšana ir:

1. procesa veicināšana un vadīšana (fasilitēšana);
2. problēmu risināšana,
3. motivēšana;
4. atbalsts lēmumu pieņemšanā;
5. prasmīga palīdzība vienam vai vairākiem klientiem;
6. pieņemšana, uzticēšanās pilnas un drošas attiecības;
7. situācija, kurā klienti mācās labāk saprast sevi un savas situācijas;
8. process, kurā klientiem palīdz izvirzīt savus nākotnes mērķus;
9. process, kurā klientiem sniedz atbalstu mērķu sasniegšanā un nepieciešamo iemaņu apgūšanā;
10. informācijas apmaiņas process, kura laikā dalās arī ar emocijām.¹³⁴

Fasilitēšana ietver ieteikumu izteikšanu un atklāsmju piedāvāšanu. Daži grupas dalībnieki var uzskatīt, ka šāda iejaukšanās dod priekšroku vienai vai otrai pusei. Neitralitātes veicināšanas un saglabāšanas nolūkos “ir jāieklausās dalībnieku viedokļos un jāvēlas uzzināt, kā viņu argumentācija atšķiras no citu viedokļiem (un jūsu personiskajiem uzskatiem), lai jūs varētu palīdzēt grupai iesaistīties produktīvā sarunā”.¹³⁵

Grupās fasilitēšana ir grupas dalībnieku vadīšana, lai viņi efektīvi sazinātos, pārvarētu izaicinājumus un sasniegtu mērķus. Grupas vadītājs, izmantojot dažādas metodes un aktivitātes, veicina sekmīgu grupas darbu un praktiski virza visus grupas procesus. Grupas vadītājs seko līdzi tam, lai visiem grupas dalībniekiem ir vienāda iespēja izteikties, palīdz risināt konfliktus, palīdz vienoties par mērķiem, tēmām utt. Izsakoties simboliski, grupas vadītājs ir kā diriģents, kurš palīdz grupai “nospēlēt” izvēlēto skaņdarbu.

Piemēram, lai fasilitētu problēmu risināšanas procesu, grupas vadītājs mudina grupu sistemātiski risināt satraucošus jautājumus un palīdz pieņemt lēmumus un saprast jautājumu risināšanai nepieciešamo rīcību, pamatojoties uz problēmu risināšanas procesa struktūru:

1. problēmas (grūtību) pastāvēšanas atzīšana;
2. problēmas identificēšana;
3. problēmas izpēte;
4. iespējamo problēmas risinājumu izskatīšana;
5. labākā problēmas risinājuma izvēle;
6. risinājuma ieviešana;
7. ieviestā risinājuma rezultātu novērtēšana.¹³⁶

Grupās procesa vadīšanas labākai izpratnei tālāk tiek piedāvāts izglītojošās grupas vadīšanas piemērs, kur ir raksturota pirmā grupas tikšanās, grupas vidusposma tikšanās reize un grupas noslēguma tikšanās.

¹³⁴ Kuldīgas novada pašvaldības aģentūra „Sociālais dienests”, 2011. *Rokasgrāmata. Metodes un pieejas sociālā darba jomā*. Kuldīga, 67 lpp. Pieejams: <https://old.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3167/rokasgramata.pdf>

¹³⁵ Schwarz, R., 2002. *The Skilled Facilitator: A Comprehensive Resource for Consultants, Facilitators, Managers, Trainers, and Coaches*. 2nd Edition. Josey Bass.

¹³⁶ Northen H., Kurland R., 2001. *Social Work with Groups*. 3rd Edition, Columbia University Press.

5.6. UZ TĒMU ORIENTĒTA MIJIEDARBĪBA JEB TCI PIEEJA GRUPAS VADĪŠANĀ

Viena no koncepcijām, ko var izmantot grupas vadīšanai, ir Rūtas Konas (*Ruth Cohn*) izstrādātā uz tēmu orientētā mijiedarbība (TCI, angļu val., *Theme-Centered Interaction*). Šī koncepcija piedāvā gan sociālā darbinieka nostājas pamatprincipus grupas vadīšanas laikā, gan grupas komunikācijas noteikumus, kuri uzturami veiksmīgai mērķu sasniegšanai, gan grupas strukturēšanai nepieciešamos akcentus.

TCI koncepcijas attīstība jāaplūko, ņemot vērā R. Konas biogrāfiju. Kona nāca no augstākās šķiras jūdaistu un kristiešu ģimenes, kuras domāšanu viņa pārstāvēja sekularizētā veidā, paužot humānistisku pamatnostāju.

Apvienodama savu eksistenciālo pieredzi ar ļoti atšķirīgām teorijām un pieejām (psihoanalītiskie pamati, humānās psiholoģijas ietekme, izglītības pamati, ebreju un kristiešu ietekme), R. Kona pagājušā gadsimta piecdesmitajos un sešdesmitajos gados izstrādāja TCI, lai, izsakoties viņas vārdiem, – veicinātu “dzīvo mācīšanos”, ar to domājot darbu un mācīšanos, kas vienlīdz iesaistīja intelektu un emocijas, ķermeni un dvēseli, domas un jūtas, darbības un pārdomas. Ja 20. gs. septiņdesmitajos gados šo koncepciju bieži izmantoja individuālas personības attīstīšanai, tad kopš astoņdesmitajiem gadiem TCI koncepcija galvenokārt tiek pielietota grupu un komandu vadīšanai, un tā ir plaši izplatīta, īpaši pieaugušo izglītībā, skolās, uzņēmējdarbībā, baznīcas darbā, sociālajā darbā un universitātes līmenī. Savukārt kopš deviņdesmito gadu vidus, pamatojoties uz dažādās jomās gūto daudzveidīgo pieredzi, TCI ir kļuvusi par koncepciju, kas ir īpaši piemērota sociālo prasmju veidošanai un sociālā darba veicināšanai.¹³⁷

TCI vērtības un humānistiskā pieeja ir formulēta trīs aksiomās:

1. Indivīds ir autonomš tik ilgi, kamēr viņš pats sevi regulē un pieņem par sevi lēmumus. Tomēr ir acīmredzams, ka ikviens cilvēks ir iestrēdzis dažādās, bieži vien abpusējās atkarībās. Autonomija palielinās, ja abpusējās atkarības kļūst skaidrākas.
2. Visas dzīvās būtnes un to izaugsme un lejupslīde ir pelnījušas cieņu. Cieņa pret to, kas aug, ir visu vērtējošo lēmumu pamatā. Cilvēcīgais ir vērtīgs, bet necilvēcīgais ir drauds tam, kas ir vērtīgs.
3. Brīvu lēmumu pieņemšana notiek nosacītās iekšējās un ārējās robežās. Šīs robežas ir iespējams paplašināt.

No humānistiskajām vērtībām un no prasības par autoritāti atzīt realitāti, nevis dogmu, izriet divi vispārīgi TCI postulāti:

1. Apzinieties savu iekšējo un ārējo situāciju un pieņemiet lēmumus atbildīgi, ņemot vērā gan otru cilvēku, gan sevi! Īsāk sakot: esiet pats sev “priekšnieks”!
2. Traucējumi un kaislīga iesaistišanās ir ļoti nozīmīgi. Uzlūkojiet tos kā iespēju un uzskatiet tos par zīmi, ka kaut kas ir pārprasts vai apspiests!¹³⁸

¹³⁷ Ruth Cohn Institute for TCI-international, 2022. *History of TCI*. Pieejams: <https://www.ruth-cohn-institute.org/history-of-tci.html>

¹³⁸ Schneider-Landolf, M., Spielmann, J., Zitterbarth, W. (eds.), 2017. *The Handbook of Theme-Centered Interaction*. Vandenhoeck & Ruprecht, 343 pp. *Pieejams*: http://www.v-r.de/de/handbook_of_theme_centered_interaction_tci/download

TCI papildu noteikumos ir formulēti norādījumi, kā realizēt šos postulātus, kuru pamatā ir minētās aksiomas:

- Runājot pārstāviet sevi – sakiet “Es”, nesakiet “Mēs”!
- Uzdodot jautājumu, pasakiet, kāpēc jūs to uzdodat un ko šis jautājums jums nozīmē!
- Runājiet par sevi un izvairieties no intervijas!
- Saziņā esiet autentisks un izvēlīgs!
- Atturieties no citu cilvēku interpretācijām! Labāk paudiet savas personīgās reakcijas!
- Atturieties no vispārināšanas!
- Kad sakāt kaut ko par citu cilvēku, pastāstiet arī to, ko tas nozīmē jums!
- Prioritāte ir privātai saziņai. To nekas netraucē, un parasti tā ir svarīga.
- Vienlaicīgi drīkst runāt tikai viens cilvēks!¹³⁹

TCI ir uz tēmu, nevis uz vadītāju orientēta pieeja. Tāpēc viens no svarīgākajiem instrumentiem, lai vadītu diskusijas un grupu procesus, ir tēma, kas noformulēta pēc noteiktiem kritērijiem. Tēma, kas ir noformulēta pēc TCI noteikumiem:

- padziļina strādāšanas un mācīšanās procesu;
- iekļauj individuālos dalībniekus procesā;
- iekļauj gan faktiskos, gan cilvēciskos līmeņus;
- veicina atvērtību un apmaiņu starp grupas dalībniekiem.

Tēma padara vadītāja mērķus caurskatāmus, un dalībnieki var pret tiem iebilst vai tos pieņemt.

TCI vadītājs uzskata sevi par sistēmas daļu, tādējādi viņš ir gan dalībnieks, gan vadītājs. Būdam dalībnieks, viņš darbojas kā modelis – saskaņā ar postulātiem, vienlaikus selektīvi un autentiski pievienojot savas domas un sajūtas. Savukārt, būdamis līderis, viņš izjūt, formulē un izklāsta tēmas, kas palīdzēs grupas procesam. Viņš piedāvā iespējamās struktūras un rūpējas par to, lai tās tiktu ievērotas. Viņš ievēro līdzsvaru starp Es, Mēs, Tēma (Tas) un Visums (Globe).

Cilvēks TCI modelī tiek uztverts holistiski, līdz ar to tajā ir vieta visām trim dimensijām – ķermenim, dvēselei un prātam. Tas ļauj radīt darba atmosfēru, kas pastiprina motivāciju un atraisa radošo potenciālu. Traucējumi netiek ignorēti, bet gan izmantoti sadarbības uzlabošanai, tādējādi radot savstarpēji cieņpilnu gaisotni.

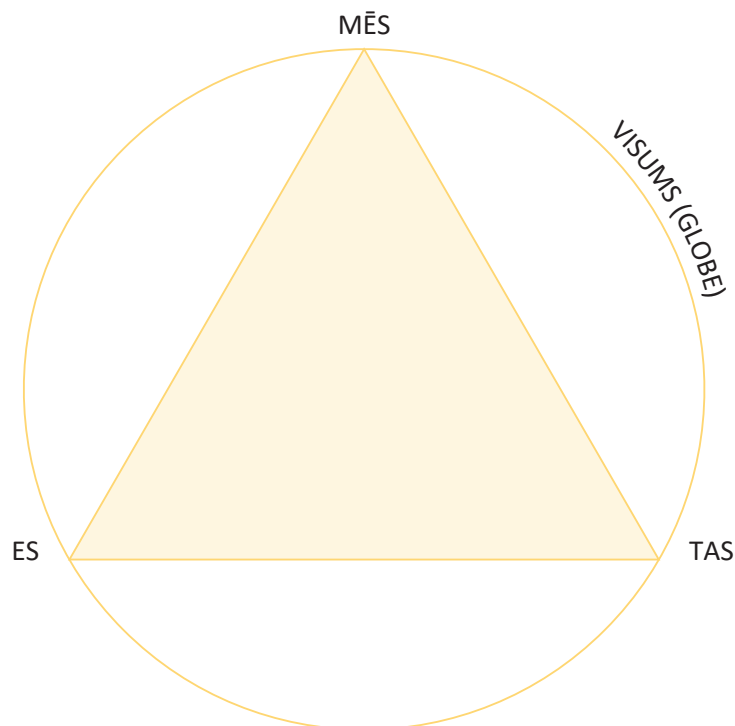
TCI teorētiskais pamats ir četru faktoru modelis, kas nosaka, ka prosociālās situācijās un dzīves mācību situācijās notiekošo procesu un mijiedarbību var raksturot ar četriem dažādiem faktoriem.

Četru faktoru modelis un dinamiskais līdzsvars

TCI atpazīstamākais logo ir aplī ievilkts vienādmalu trijstūris, kurš pieskaras aplim ar visiem stūriem (skatīt shēmu). Katru grupu nosaka četri faktori: ES (indivīds), MĒS (grupas mijiedarbība), TAS (uzdevums), VISUMS (Globe) (konteksts).¹⁴⁰

¹³⁹ Ruth Cohn Institute for TCI-international, 2022. *The Basic Elements of TCI Concept*. Pieejams: <https://www.ruth-cohn-institute.org/tci-concept.html>

¹⁴⁰ Ruth Cohn Institute for TCI-international, 2022. *The Basic Elements of TCI Concept*. Pieejams: <https://www.ruth-cohn-institute.org/tci-concept.html>



Viens no principiem, kas grupu procesos tiek ņemts vērā, ir tas, ka atsevišķu subjektu interesēm (ES), grupai (MĒS) un tēmai (TAS) jābūt dinamiskā līdzsvarā. Šo principu simbolizē vienādmalu trijstūris, kura virsotnes veido indivīds, grupa un tēma. Ja kāda no tām dominē, tad rodas negatīvas blakusparādības. Piemēram, ja dominē tēma (TAS), tā var būt zīme, ka cilvēki slēpj problēmas, viņiem var kļūt garlaicīgi, jo tēmai nav personiskas nozīmes, līdz ar to nav nekādas grupas sajūtas un nekādas attiecību attīstības.

Grupās, kuru centrā ir MĒS, valda grupas dinamika – var attīstīties grupas domāšana, bet individuālie uzskati un vajadzības tiek apspiestas, un grupas dinamika var kļūt tik nepārvarama, ka individuālais darbs netiek veikts.

Tēma piešķir komunikācijai produktīvu fokusu, taču tai jābūt līdzsvarotai ar pārējām vajadzībām. Grupas “MĒS” veidojas no koncentrēšanās ap tēmu, tāpēc arī TCI modeli sauc par “uz tēmu orientētu mijiedarbību”. Tas prasa, lai grupu vadītāji līdzsvarotu visas trīs intereses un rūpētos par procesu, kurā mijas uz tēmu, uz grupu un uz indivīdiem vērstas fāzes. Iepriekš jāizstrādā tāda tēma, kas nebūtu tikai racionāla, bet lai tai būtu arī personīga atbilstība. Galvenais un grūtākais uzdevums TCI praktiķiem ir tēmu formulēšana, jo tēmai jābūt saistītai ar dalībnieku pieredzi un interesēm, jārada vieta diskusijai un izpētei.

Pats trijstūris ir ievilkts aplī, kas simbolizē „VISUMU” (Globe), t.i., apkārtējo vidi vai kontekstu ar tā prasībām un ierobežojumiem, kas ietekmē grupas darbu. VISUMS (Globe) var radīt traucējumus un izjaukt dinamisko līdzsvaru, novirzot smaguma centru uz vienu trijstūra virsotni. Tāpēc vienmēr ir jāapzinās, ka pastāv VISUMS (Globe) un tās ierobežojumi, un strādājot tas ir jāņem vērā.

Tā kā TCI pieejā tiek sagaidīts, ka ikviens būs (iemācīsies būt) “pats sev priekšnieks”, tad ikvienam ir jāiemācās arī rūpēties par dinamiskā līdzsvara saglabāšanu. Dinamisko līdzsvaru veido līdzsvars starp intelektuālo un emocionālo līdzdalību, piepūli un relaksāciju, runāšanu, klusēšanu un aktivitāti u.c.

Mūsdienās TCI tiek definēta kā visaptveroša, holistiska darbības koncepcija, kuras mērķis ir veidot situācijas, kurās cilvēki mijiedarbojas, strādā, dzīvo un mācās kopā, lai apzināti izjustu viens otru kā humānus un cilvēcīgus individuus. Galvenā uzmanība tiek pievērsta darbībai grupās, komandās un organizācijās. TCI ir diferencēta metode situāciju novērošanai, kā arī sociālo procesu kontrolei un pavadīšanai. Tā ietver virkni uzdevumu, piemēram, plānošanu, vadīšanu, iekļaušanos, refleksiju, analīzi un diagnostiku. Vispārējais mērķis ir radīt profesionālus mācīšanās procesus, kas nodrošina optimālu rezultātu.¹⁴¹

5.7. GRUPAS NOVĒRTĒŠANA

Ikviens SDAG darbinieks vēlas saprast, vai vadītā grupa ir bijusi efektīva, vai ir sasniegti vēlamie rezultāti un vai ir pierādījumi, kas liecina, ka SDAG ir būtiska sociālā darba metode un ka tā ir nozīmīga palīdzība klientam. Taču novērtēšanas process var būt biedējošs – ja nu es neesmu sasniedzis mērķus, ja neesmu bijis labs grupas vadītājs? Paralēli, iespējams, var sajūst spiedienu no kolēģiem un vadības, lai tiktu sasniegti noteikti mērķi, lai būtu apmeklētība, lai tiktu panāktas izmaiņas. Tāpēc tieši novērtēšanai ir liela nozīme SDAG procesā, lai varētu labāk saprast, kā uzlabot SDSG, kurā soli (grupas plānošanā, komplektēšanā, vadīšanā u.c.) ir nepieciešamas izmaiņas un citāda rīcība. Bieži vien tieši grupas novērtēšana palīdz grupas vadītājam saprast, ka nevis viņš ir bijis neveiksmīgs kā vadītājs, bet ir bijuši kādi grupas procesi, sarežģījumi vai citi apstākļi, kas ir ietekmējuši rezultātus.

Novērtēšana ir nepārtraukts process, kurā grupas dalībnieki vērtē grupas darbu un to, kāda ir bijusi grupas un grupas vadības kvalitāte. Ētikas pamatprincipi nosaka, ka sociālie darbinieki ir atbildīgi par to, ko viņi dara un kā viņi rīkojas. No sociālajiem darbiniekiem sagaida, ka viņi nodrošinās saprātīgus standartus palīdzības procesam, kas vērsts uz viņu klientiem, ka viņi novērtēs savu praksi un uzņemsies atbildību par savu prakses modeļu un intervencu izvēli. Tomēr atbildību par rezultātiem un mērķiem, par kuriem sākotnēji bijusi panākta vienošanās, viņi dala ar grupas dalībniekiem.¹⁴²

Novērtējot SDAG kā palīdzības formu vai pakalpojumu, jāņem vērā vairāki aspekti: organizācijas nodrošinājums (telpas, kafijas pauzes, materiāli utt.), sociālā darbinieka SDAG kompetence, pirmsgrupas posmā paveiktais, dalībnieki un grupas process. Novērtēšana tiek veikta visā grupas vadīšanas laikā. Grupas vadīšanas procesā ir nepieciešams regulāri pārrunāt, vai grupa palīdz dalībniekiem sasniegt vēlamos mērķus. Grupas noslēgumā vajadzētu aicināt dalībniekus novērtēt gan ieguvumus un rezultātus, gan procesu, gan vadītāja darbu. Dalībnieku sniegtā atgriezeniskā saite un apmierinātība ar grupas procesu un sasniegtajiem rezultātiem ir nozīmīgs rādītājs, vai grupa ir bijusi veiksmīga. Svarīgi, lai pēc grupas darbības beigām arī sociālais darbinieks novērtē savu darbu ar grupu, lai varētu gan veiksmīgāk sniegt atgriezenisko saiti sadarbības partneriem (ja nepieciešams), gan arī būtu labāk sagatavots nākamajiem grupu procesiem.¹⁴³

Rozele Kurlande un Endrjū Malekovs (*Roselle Kurland and Andrew Malekoff*) apgalvo, ka “bez vienošanās starp grupas dalībniekiem un starp grupas dalībniekiem un vadītāju par grupas vajadzībām, uz kurām tiks reaģēts, bez skaidrības par individuālajiem un kopējiem mērķiem grupas efektivitāti nav iespējams novērtēt.”¹⁴⁴ Novērtēšanas procesā jāievēro ētikas principi konfidencialitātes jautājumos: informēta piekrišana un darbinieka rīcībā esošās informācijas par dalībniekiem un grupu atbildīga izmantošana. Plānojot pielietot praksē kādu no teorētiskajām pieejām, vajadzētu pārliecināties, vai tā

¹⁴¹ Schneider-Landolf, M., Spielmann, J., Zitterbarth, W. (eds.), 2017. *The Handbook of Theme-Centered Interaction*. Vandenhoeck & Ruprecht, 343 pp. *Pieejams*: http://www.v-r.de/de/handbook_of_theme_centered_interaction_tci/download

¹⁴² Northen, H., Kurland, R., 2001. *Social Work with Groups*. 3rd ed. New York, NY: Columbia University.

¹⁴³ Northen, H., Kurland, R., 2001. *Social Work with Groups*. 3rd ed. New York, NY: Columbia University.

¹⁴⁴ Kurland, R., Malekoff, A., 2003. *Stories Celebrating Group Work: It's Not Always Easy to Sit on Your Mouth*. Routledge

ir piemērota klientu vajadzībām, kultūrai, spējām un grupas dalībnieku problēmām. Rezultātu izpēte ir svarīga, tomēr jāņem vērā, ka grupas dalībnieku novērtējums tikai daļēji būs atkarīgs no darbinieka SDAG kompetences. Dalībnieku sniegtais novērtējums par grupas attīstību un procesu palīdz izprast dalībnieku pieredzi grupā un tās ietekmi uz viņu progresu vai progresu trūkumu virzībā uz mērķiem. Lai iegūtu padziļinātu novērtējumu, H. Northena un R. Kurlande piedāvā grupas vadītājiem veikt pašnovērtējumu, atbildot uz jautājumiem par septiņiem grupas vadīšanas aspektiem:

12. tabula. Jautājumi pašnovērtējumam saistībā ar dažādiem grupas vadīšanas aspektiem

Grupas vadīšanas aspekti	Jautājumi pašnovērtējumam
1. Grupas plānošana	• Kādas dalībnieku vajadzības lika izvēlēties grupu kā palīdzības formu? • Ko jūs vēlējāties palīdzēt grupas locekļiem sasniegt? • Vai grupas dalībnieku individuālie un grupas kopējie mērķi saskanēja? • Vai mērķi tika pārskatīti, ja kāda situācija norādīja uz pārskatīšanas vajadzību? • Cik funkcionāls bija grupas sastāvs virzībā uz mērķiem? • Cik piemērota dalībnieku vajadzībām bija grupas struktūra?
2. Grupas vadīšanas sākumposms	• Cik lielā mērā jūs radījāt grupai maksimāli palīdzošu vidi? • Cik lielā mērā un kā jūs orientējāt dalībniekus dalībai grupā? • Cik labi grupas dalībnieki saprata, ko no viņiem sagaida? • Kādas normas tika ieviestas grupā, un ko jūs darijāt, lai ietekmētu to ieviešanu? • Kāda veida autoritāte, šķiet, no jums tika sagaidīt (brīvību dodoša, demokrātiski veicinoša, direktīvi autoritatīva, elastīga)? • Kā jūs sekmējāt savas autoritātes izmaiņas grupas darbības laikā? • Vai sākotnējo sesiju saturs šķita grupai atbilstošs?
3. Nepārtraukta individuālu dalībnieku un grupas darbības novērtēšana	• Cik lielā mērā jūs pastāvīgi izrādījāt izpratni par katra grupas locekļa vajadzībām, problēmām un stiprajām pusēm? • Cik labi jūs apzinājāties problēmas grupas darbībā kā sistēmā? • Cik lielā mērā jūs ņēmāt vērā vides ietekmi uz katra dalībnieka un grupas progresu? • Cik atbilstoši jūs izmantojāt kultūras vērtības un normas un to ietekmi uz indivīdiem un grupu kopumā?

Tabulas turpinājumu sk. 105. lpp.

4. Attiecību veidošana grupā un ar grupas vadītāju	• Kāds, šķiet, bija attiecību raksturs un kvalitāte ar katru no grupas dalībniekiem? • Apsveriet empātijas, pieņemšanas un patiesuma īpašību attiecības, ētikas principu ievērošanu, savu spēju pieņemt pozitīvas un negatīvas jūtas, reaģēt uz tām, kas izteiktas pret jums un starp dalībniekiem, kā arī acīmredzamas pārņemšanas un pretpārņemšanas reakcijas. • Cik lielā mērā jūs esat spējis veicināt tādu attiecību veidošanos starp dalībniekiem, kas atbilst katram grupas attīstības posmam? • Kādus emocionālā atbalsta veidus jūs sniedzāt dalībniekiem un cik lielā mērā?
5. Intervencu izmantošana	• Kā jūs izvēlējāties un atbilstoši izmantojāt savas intervences prasmes, paturot prātā katra dalībnieka un grupas kopējās vajadzības un gatavību? • Vai un kā jūs izmantojāt dažādas intervences prasmes: atbalstīšanu, grupas strukturēšanu, konsultēšanu, izglītošanu, skaidrošanu, konfrontēšanu un interpretēšanu? Vai un kā jūs palīdzējāt grupas dalībniekiem atbilstoši izmantot šīs prasmes arī savā starpā?
6. Grupas struktūras un mijiedarbības procesu efektīva izmantošana	• Cik veiksmīgi jūs palīdzējāt iesaistīt dalībniekus grupas lēmumu pieņemšanā un dalībā grupas aktivitātēs? • Cik lielā mērā un kā jūs palīdzējāt grupas dalībniekiem pielietot grupas normas (noteikumus) dažādās grupas dinamikas stadijās? • Cik lielā mērā un kā jūs devāt iespēju grupas dalībniekiem un grupai kopumā pieņemt lēmumus viņu iespēju robežās? • Cik lielā mērā jūs palīdzējāt grupas dalībniekiem meklēt un atrast kopīgu izpratni grupā, lai saskaņotu viena dalībnieka vajadzības ar citu dalībnieku interesēm? • Cik lielā mērā un kā jūs varējāt palīdzēt grupas dalībniekiem pieņemt un cienīt citam cita atšķirības? • Vai, sniedzot ieteikumus, informāciju, paskaidrojumus vai interpretācijas vienam vai vairākiem dalībniekiem, jūs varējāt palīdzēt arī pārējiem saprast sacīto? • Cik veiksmīgi jums izdevās tikt galā ar problēmām, kas saistītas ar sarežģītiem grupas procesiem, piemēram, saskarsmes grūtībām, pretestību, neregulāru dalību grupā, dalībnieku neatbilstošu pašizpaušmi, starppersonu un grupas konfliktiem vai neveiksmīgiem problēmu risināšanas procesiem? • Cik lielā mērā un kā jūs varējāt veicināt procesa satura nepārtrauktības un secīguma sajūtu atbilstoši dalībnieku vajadzībām? • Cik lielā mērā jūs palīdzējāt dalībniekiem sasniegt mērķus, izvēloties un atbilstoši izmantojot dažādas aktivitātes, diskusijas un problēmu risināšanas procesus? • Cik lielā mērā grupas saturs, diskusijas un aktivitātes bija atbilstošas grupas dalībnieku virzībai uz mērķiem? • Kā un cik lielā mērā jūs palīdzējāt grupas dalībniekiem pārnest ieguvumus no grupas pieredzes uz viņu dzīvi ārpus grupas?

7. Darba ar grupu izvērtēšana un noslēgšana	• Cik bija tādu grupas dalībnieku, kas pārtrauca apmeklēt grupu? Kādu iemeslu dēļ tas notika? • Cik lielā mērā un kā jūs palīdzējāt grupas dalībniekiem novērtēt savu pieredzi un panākto progresu? • Cik lielā mērā jūs apzinājāties katra dalībnieka un grupas kopējo attīstību galvenajos grupas attīstības posmos? • Cik lielā mērā jūs sagatavojāt katru dalībnieku un grupu kopumā grupas noslēgumam?
--	--

Nortenas un Kurlandes SDAG pašnovērtējuma modeli ieteicams papildināt ar jautājumiem ar vēl dažiem aspektiem.

Par grupas komplektēšanas procesu:

- Cik informēti par grupas norisi, mērķiem un nosacījumiem bija grupas dalībnieki?
- Cik lielā mērā un kā jūs izmantojāt grupas reklamēšanas iespējas, ja tas bija nepieciešams?

Par organizācijas atbalstu:

- Cik lielu atbalstu jūs saņēmāt no organizācijas, piemēram, atbilstošas telpas, laika resursu, grupas materiālo nodrošinājumu?

Par grupas vadītāja kompetenci:

- Cik lielu un kādu atbalstu jūs meklējāt grupas vadīšanas laikā, piemēram, supervīziju, konsultācijas utt.?
- Kādas savas stiprās puses pamanījāt, vadot grupu?
- Kādas kompetences jūs attīstījāt, vadot grupu?
- Ja vadītu jaunu grupu, ko jūs darītu citādi, ņemot vērā gūto pieredzi?

Atbildot uz visiem minētajiem jautājumiem, sociālais darbinieks būs veicis visaptverošu novērtējumu savam paveiktajam darbam ar grupu.



PRAKSES PIEMĒRS

Piemērā aprakstīta izglītojošās grupas vadīšana, raksturojot pirmo grupas tikšanos, grupas tikšanās reizi vidusposmā un grupas noslēguma tikšanos.

Izglītojošās grupas sesijas pusaudžiem

IEKŠĒJO RESURSU AKTIVIZĒŠANA (1. modulis)

Grupas vadītājs: Sociālā dienesta sociālais darbinieks

Dalībnieki: 4–10 sociālās uzvedības korekcijas programmas pusaudži ar sociālā darbinieka nosūtījumu izglītojošās grupas pakalpojuma saņemšanai

Sesiju mērķis: pilnveidot pusaudžu izpratni par sevi un savu ietekmi uz citiem

Sesiju skaits: 10

Laiks: 2 akadēmiskās stundas (2 x 45 min.) četras reizes mēnesī

Norises vieta: Sociālā dienesta telpas

Sociālā dienesta pasūtījums: Bērnu tiesību aizsardzības likuma 58. pants paredz, ka likumpārkāpuma profilakses darbu ar bērniem veic pašvaldība. Viens no Sociālā dienesta uzdevumiem, vadoties pēc Korekcijas programmā izstrādātā rehabilitācijas plāna, ir organizēt šiem bērniem (t.sk. pusaudžiem) grupas sesijas.

Grupas sesiju ietvaros grupas dalībnieki uzzinās par brīvā laika pavadīšanas iespējām tuvākajā apkārtnē, pārdomās savas dzīves vērtības, savas stiprās un vājās puses, mācīsies pateikt „Nē!”, mācīsies tikt galā ar dusmām, labāk izprātis, kas ir konflikts un kādas jūtas to pavada u.c.

Sagatavošanās darbam

Sagatavošanās pirmajai sesijai.

Vadoties no grupu sesiju vadīšanas pieredzes, būtiska loma dalībnieku savstarpējās mijiedarbības, uzticēšanās, drošības un piederības sajūtas veidošanā ir grupas vadītāja radītajai fiziskajai un emocionālajai telpai.

Veicamie priekšdarbi:

- telpas iekārtošana (krēslu izvietošana aplī atbilstoši grupas dalībnieku skaitam);
- tējas galda servēšana ar nelielām uzkodām;
- patīkamas, nomierinošas noskaņas radīšana (fona mūzika, ziedi vāzē);
- darbam nepieciešamo materiālu sagatavošana (darba lapas, kancelejas preces, mikstā rotaļlieta, anketa, apmeklētības lapas u.c.);
- sesijas norises plāna pārskatīšana un prioritāro tēmu un aktivitāšu izvērtēšana.

Vadītājam ir svarīgi apzināties, ka sesiju saplānot ir jēgpilni, tomēr jāpieļauj arī zināma elastība. Nereti praksē gadās, ka kāda tēma vai aktivitāte aizņem vairāk laika nekā bijis iecerēts.

1. sesija – ievadsesija

Tēma: Īss teorētisks izklāsts par grupas darbu, motivācijas noskaidrošana, grupas noteikumi. Dalībnieku gaidas. Dažādības izpratne.

Lai veidotos veiksmīgs kontakts, grupas vadītājs katru grupas dalībnieku sagaida, pavada uz norises vietu un ar viņu aprunājas. Piemēram: “Labdien, esiet laipni gaidīts mūsu telpās! Mani sauc Simona, esmu grupas sesiju vadītāja. Lūdzu atgādiniet, kā jūs sauc!... Vai bija viegli mūs atrast?... Kāds ārā laiks?... Vai nākot nesalijāt/ nenosalāt?... Lūdzu sekojiet man, es jums parādīšu, kur nolikt virsdrēbes un kur notiks sesija... Vai vēlaties, lai parādu, kur ir labierīcības un kur var nomazgāt rokas?...”

Kad grupas dalībnieks ir ienācis telpā, vadītājs turpina sarunu. Piemēram: “Jūs atrodaties grupas telpā. Viss, kas te redzams, ir sarūpēts grupas dalībnieku vajadzībām un ērtībām. Jūs varat nesteidzīgi pagatavot sev tēju, pacienāties ar kādu našķi un izpētīt telpu, kur atrodas rakstāmpiederumi, lapas, paliktnīši pierakstiem u.c. materiāli, ko varēsiet izmantot grupas sesijās. Savukārt te parasti stāvēs apmeklētības lapa, kurā parakstīsieties pirms katras sesijas, lai sesijas laikā nav jātērē laiks organizatoriskām lietām. Vai man vēl ko vajadzētu jums izstāstīt vai parādīt?...”

Iepazīšanās ar grupas vadītāju un informatīvā daļa, uzrunas forma.

Laiks – 10 minūtes

Vadītājs: “Labdien vēlreiz! Mani sauc Simona, un man ir tas gods būt kopā ar jums visa šī sesiju cikla laikā. Paldies klātesošajiem, ka izvēlējāties atnākt uz mūsu pirmo tikšanos. Es to novērtēju, jo pieņemu, ka ikdienas steigā jums nebija tik vienkārši izbrīvēt laiku šai sesijai...”

Dažkārt grupas dalībnieki stāsta, ka viņiem nav izvēles nākt vai nenākt, vai ka ir piespiesti u.tml. Šādās situācijās vadītājiem ir lietderīgi izstāstīt par katra dalībnieka atbildību izdarīt savu izvēli – nākt vai nenākt arī turpmāk. Vadītāji var palīdzēt saskatīt iemeslus, kāpēc dalībnieks ir izvēlējies atnākt uz šo sesiju. Arī tiem, kas saka, ka negribēja nākt, atklāsies savi iemesli, kāpēc tomēr ir atnākuši (negribas strīdēties ar vecākiem; bail no policijas; gribēju redzēt, kuram vēl te jānāk; cerība...). Katrai mērķa grupai iemesli būs atšķirīgi.

- Vadītājs informē par grupas tēmām, saturu, grupas sesijas plānu, organizatoriskiem jautājumiem. Piemēram: “Kā jau iepriekš tikāt informēti, šis ir izglītojošās grupas sesijas pusaudžiem “Iekšējo resursu aktivizēšana.” Šajā grupā mēs kopā piedzīvosim 10 tēmas (izdala lapas ar tēmām). Šodienas plāniņš ir nedaudz iepazīt vienam otru, saprast, kāda grupas pieredze kuram ir, ko kurš gaida vai, gluži pretēji, negaida no šīm tikšanās reizēm, cik ļoti gribas vai negribas te atrasties. Pārrunāsim, kas mums būtu jāņem vērā, lai katrs no klātesošajiem te varētu justies iespējami droši, komfortabli, atļauties būt atklāts un patiess. Vēl mēs runāsim par to, ko kurš saprot ar dažādību. Sesijas vidū šodien un arī turpmākajās tikšanās reizēs mums būs 15 minūšu pauze tējai, uzkodām un pačalošanai savā starpā. Sesijas beigās jums katru reizi tiks dots kāds interesants mājas darbs, un tradicionāli mūsu tikšanos noslēgsim ar “apli”, kurā varēsim dalīties savās izjūtās un domās par sesijā piedzīvoto. Vai ir kādi precizējoši jautājumi?...”
- Vadītājs īsi pastāsta par sevi, akcentējot savu pieredzi un zināšanas attiecībā uz mērķa grupu. Piemēram: “Turpinājumā īsi padalīšos par savu pieredzi attiecībā uz jūsu vecumposmu. Pirmkārt, atzišos, ka arī es kādreiz biju jūsu vecumā. :) Arī man ir gadījies tajā laikā izdarīt kļūdainas izvēles, par kurām vēlāk nožēloju un kuru dēļ arī man būtu visas iespējas atrasties jūsu vidū. Otrkārt, es kā mamma esmu piedzīvojusi pusaudžus ģimenē. Treškārt, es daudzus gadus esmu strādājusi ar pusaudžiem arodividusskolā, ārpusģimenes aprūpē un vadot grupas sesijas. Ceturtkārt, es esmu daudz lasījusi un interesējusies par šo vecumposmu. Piektkārt, man patīk būt kopā ar tādiem kā jūs. Es no jums daudz varu mācīties. Vai tas bija pietiekami par manu pieredzi ar pusaudžiem?...”
- Vadītājs: “Pirms mēs virzāties tālāk un pirms vēl esam pārrunājuši grupas noteikums, gribu lūgt jūsu viedokli par uzrunas formu. Vai jums ir pieņemams mans piedāvājums, ka mēs viens otru šajā grupā sesiju laikā uzrunājam ar *Tu*?”

Grupā iespējami ātri ir jānoskaidro, kāda būs savstarpējā uzrunas forma. Ja vadītājs ir gatavs "Tu" uzrunas formai, tad pirmais izsaka šo piedāvājumu grupai. Ja lielākā grupas dalībnieku daļa vēlas "Tu" formu, bet, piemēram, divi "Jūs" uzrunas formu, tad vienojas, ka grupas dalībnieki centīsies šīs vēlmes savstarpēji respektēt.

Iepazīšanās ar grupas dalībniekiem.

Laiks – 10 minūtes

- **Vadītājs:** "Par sevi es nedaudz pastāstīju, tagad man ir liela interese tuvāk iepazīt jūs. Man rokās ir šī mīkstā rotaļlieta (*rāda mīksto rotaļlietu*), un tas, kuram es to padošu, pateiks savu vārdu vai vārdu, kādā būtu vēlams viņu grupā uzrunāt, kā arī vienu teikumu par sevi (piemēram, esmu Igors, man patīk report). Tad pados rotaļlietu nākamajam runātājam.

Grupās dalībniekus ir ieteicams uzrunāt tādā vārdā, kādā viņi vēlas, lai pie viņiem vēršas sesiju laikā. Piemēram, uzvedības korekcijas programmas pusaudžu grupās gadās, ka dalībnieks grib, lai viņu uzrunā kādā citā vārdā (saistīts ar identitātes attīstību) un tikai kādā piektajā, sestajā sesijā piekrīt, ka turpmāk viņu uzrunā īstajā vārdā. Savukārt pieaugušo grupās ir dalībnieki, kuri vēlas, lai viņu vārdus izrunā saīsināti. Tas ir aktuāli arī dalībniekiem, kuriem ir vairāki vārdi.

Ledlauzis. Mīkstā rotaļlieta

Laiks – 10 minūtes

Vārdu atkārtošanas spēle.

- **Vadītājs:** "Lai labāk varam atcerēties klātesošo vārdus, piedāvāju uzspēlēt vārdu atkārtošanas spēli. Katrs pasaka savu vārdu un izdara kādu kustību. Tad nākamais pasaka iepriekš runājušo dalībnieku vārdus, atkārto viņu kustības un beigās nosauc savu vārdu un izdara savu kustību. Tā turpināsim, līdz visi būs „runājuši.” Pēdējam sanāk nosaukt visu dalībnieku vārdus un atkārtot visu dalībnieku kustības. Vai ir kādi precizējoši jautājumi par spēli? "...Ja spēles laikā piemirsīsies kāds vārds vai kustība, pārējie atbalstīs, to atgādinot. Tagad aicinu visus piecelties kājās un nostāties aplī. Sākam spēli! Mani sauc Simona (*izdara kustību*)..."
- **Nākamais spēles dalībnieks:** "Simona (*atkārto Simonas kustību*). Mani sauc Henrijs (*izdara savu kustību*)..."

Es zīmēju sevi. Krāsu zīmuļi, vienkāršie zīmuļi, papīrs.

Laiks – 15 minūtes

Vadītājs katram grupas dalībniekam iedod vienu baltu lapu. Vadītājs: "Lūdzu, sadaliet lapu četrās daļās... Ar roku, ar kuru ikdienā nerakstāt, katrā lapas daļā simboliski attēlojiet:

1. mana ģimene;
2. ar ko šobrīd nodarbojos;
3. manas intereses;
4. kāpēc esmu šeit..."

Jāuzsver, ka zīmējumam jābūt pavisam vienkāršam. Ja kāds grupas dalībnieks saka, ka nevar kādu nodarbošanos attēlot zīmējumā, jāaicina censties būt radošiem.

Kad zīmējumi ir pabeigti, tie jāparāda pārējiem grupas dalībniekiem (to dara arī sesijas vadītājs) un īsi jāpaskaidro:

- 1. ko katrs zīmējums nozīmē;*
- 2. kāpēc katra nodarbošanās grupas dalībniekam ir svarīga/mīla.*

Vēlams, lai grupas vadītājs sāk pirmais ar sava zīmējuma skaidrojumu, tādējādi pārējiem grupas dalībniekiem būtu labāk saprotams, ko no viņiem sagaida.

Grupas dalībnieki var uz zīmējuma uzrakstīt savu vārdu un pie sienas veidot izstādi.

Pauze. 15 minūtes

Mērījumu skala “Mans motivācijas līmenis iesaistīties grupas darbā.”

Laiks – 10 minūtes

Vadītājs: “Lūdzu, iztēlojieties, ka uz grīdas atrodas mērījumu skala no 1 līdz 10. Tagad katrs padomāji pie sevis, cik lielā mērā jums gribējās nākt uz šo tikšanos un atbilstoši skaitlim nostājieties uz iedomātās līnijas.”

Kad dalībnieki ir nostājušies, vadītājs katram pajautā: “Uz kāda skaitļa tu esi nostājies?... Kā tas nākas, ka tieši uz šī skaitļa?... Vai tas tavā gadījumā ir pietiekami, lai tu gribētu turpināt nākt uz grupas sesijām?”

Ja nav pietiekami, var pajautāt, kas viņam vēl pietrūkst un kā viņš to varētu saņemt vai uz to virzīties.

Grupas noteikumi.

Laiks – 10 minūtes

Vadītājs sadala grupu mazajās grupās pa 3 līdz 4 dalībniekiem katrā.

Dalīšanai mazajās grupās var izmantot dažādus paņēmienus, piemēram, lūgt skaitīties pēc kārtas no 1 līdz 3. Tad attiecīgi grupas veidojas no “vieniniekiem”, “divniekiem” un “trijniekiem.”

Var sagatavot 3 kartītes, kuras sagriež 3 vai 4 daļās. Katrs dalībnieks izvelk savu kartītes daļu un tad meklē, ar kuriem dalībniekiem izdosies izveidot veselu kartīti (savu mazo grupu).

Grupas dalībnieki ar prieku uztver dalīšanu mazajās grupās, izmantojot konfektes. Ir nepieciešamas trīs dažāda veida vai dažādos papīrīšos ietītas konfektes atbilstoši dalībnieku skaitam. Katram ļauj izvēlēties vienu konfekti mundrumam un lūdz atrast identisku konfekšu īpašniekus.

Vadītājs: “Tagad jums būs iespēja padomāt, kā mums visiem kopā šajās desmit sesijās radīt drošu, patīkamu gaisotni. Lai uzdevumu būtu vieglāk izpildīt, esmu sagatavojusi trīs jautājumus ko apspriest mazajās grupās (vadītājs jautājumus uzraksta uz tāfeles):

- 1. Ko tu sagaidi no grupas; kā tas varētu palīdzēt tavā situācijā?*
- 2. Ko tu negribētu piedzīvot grupā; kas tev nepatīktu; no kā tu baidies?*
- 3. Kas tev palīdzētu labi justies grupā; no kā tas ir atkarīgs?”*

Vadoties no pārrunātā, grupa savā starpā vienojas par trīs punktiem, ko ir svarīgi iekļaut grupas noteikumos (vadītājs pieraksta noteikumus uz A1 lapas).

Ja grupas dalībnieki noteikumos nav to jau minējuši, tad vadītājs no savas puses var pievienot - Kad? Cik ilgi? Konfidencialitāte. Tiesības teikt „Nē!” Telefons klusuma režīmā u.c.

Tā pati ceļa puse. Dažādības izpratne.

Laiks – 10 minūtes

Vadītājs: “Lūdzu, nostāieties telpas vidū un iztēlojieties, ka tur ir ceļš... Tagad es saukšu dažādas pazīmes un tie, kuriem attiecīgās pazīmes piemīt, dodas uz ceļa labo pusi, bet tie, kuriem tās nepiemīt, iet uz ceļa kreiso pusi. Vai ir kādi precizējoši jautājumi? ... (Vēlams noteikumus uzrakstīt uz tāfeles, lai visiem tie būtu saprotami.) Tad sākam...”

Idejas pazīmēm:

- mūžā ir bijuši vairāk nekā divi cauri zobi;
- ir jaunāks brālis vai māsa;
- mājās ir kāds dzīvnieks;
- šobrīd rokas ir kabatās;
- ļoti patīk vecāki;
- prot braukt ar divriteni;
- patīk dziedāt;
- patīk dejot;
- mācās x skolā;
- prot labi spēlēt futbolu;
- nodarbojas ar sportu vismaz divas reizes nedēļā;
- viegli sadusmojas;
- valkā brilles;
- garšo saldējums;
- patīk no rīta agri celties;
- patīk palikt nomodā līdz vēlai nakts stundai;
- ir rokas pulkstenis;
- valkā pulksteni uz labās rokas;
- tīra zobus vismaz divreiz dienā;
- ļoti patīk ēst pusdienas.

Kad katrs dalībnieks ir aizgājis uz savu ceļa pusi, vadītāji aicina paskatīties uz pārējiem grupas dalībniekiem, kas ir viņu ceļa pusē.

Aplī vadītājs var rosināt pārrunāt sekojošus jautājumus:

1. Vai visos gadījumos grupas dalībnieki nostājās vienā ceļa pusē? Kāpēc ne?
2. Kādā ziņā visi grupas dalībnieki mūsu grupā ir vienādi?
3. Kādā ziņā visi mūsu valsts iedzīvotāji ir vienādi?
4. Kādā ziņā visi pasaules iedzīvotāji ir vienādi?
5. Kādā ziņā mūsu grupas dalībnieki ir atšķirīgi?
6. Kādā ziņā mūsu valsts iedzīvotāji ir atšķirīgi?
7. Kādā ziņā visi pasaules iedzīvotāji ir atšķirīgi?
8. Kāpēc nav labi teikt, ka daži cilvēki ir sliktāki par citiem?
9. Kādā ziņā katrs cilvēks atšķiras no pārējiem?

Mājas darbs.

Laiks – 5 minūtes

Vadītājs katram dalībniekam izdala mapi (darba lapām un mājas darbiem). Vadītājs: “Lai mūsu tikšanās reizes padarītu aizraujošākas, katras sesijas beigās piedāvāšu idejas, ar ko padarboties un par ko padomāt līdz nākamajai tikšanās reizei. Arī šonedēļ, manuprāt, jums būs brīnišķīgs uzdevums:

1. Noformēt vāku pēc brīvas izvēles.
2. Pirmajā lapā ierakstīt savu mērķi, kāpēc esi šeit. Kas ir tas, ko tu gribētu apgūt grupas sesiju laikā.
3. Sagatavot īsu prezentāciju grupai – kāpēc esmu šeit? Ko es gribu iegūt no šīm sesijām?”

Mājas darbi palīdz tam, lai grupā iesāktie procesi nebeigtos līdz ar sesiju, bet gan turpinātos līdz pat nākamajai tikšanās reizei. Mājas darbs ir arī labs tilts no vienas sesijas tēmas uz nākamo. Pieredze rāda, ka dalībnieki pozitīvi novērtē to, ja mājas uzdevums tiek ne tikai mutiski pateikts, bet arī izdalīts uz iepriekš sagatavotām lapām.

Noslēguma aplis.

Laiks – 10 minūtes

Vadītājs: “Ir pienācis laiks noslēguma aplim. Man atkal rokās ir mīkstā rotaļlieta, un katrs, kurš to saņems, padalīsies – kā viņš šobrīd jūtas? Ko jaunu, noderīgu ir atklājis sesijas laikā? Vai plāno turpināt nākt uz nākamajām sesijām? Tā kā rotaļlieta ir pie manis, tad es sāksu. Šobrīd es jūtos atslābusi, atvieglota, nedaudz nogurusi, taču optimistiski noskaņota par mūsu turpmāko sadarbību. Man bija patīkami ar jums tuvāk iepazīties un sajūst katra klātesošā unikalitāti aktivitātē “Es zīmēju sevi”. Vairākas no jūsu minētajām interesēm (nosauca – kuras) man bija atklājums, kaut kas jauns, nedzirdēts. Es ar nepacietību gaidīšu mūsu nākamo tikšanās reizi, jo jūtu, ka no jums varēšu daudz mācīties, un ceru, ka būšu noderīga arī jums (padodu rotaļlietu nākamajam dalībniekam).”

Pieredze rāda, ka dalībnieki novērtē interesi par viņu viedokli attiecībā uz izvēli apmeklēt/ neapmeklēt sesijas.

Anketa sesijas satura novērtēšanai (pēc nepieciešamības).

5. sesija - vidusposms

Tēma: Mans spēks. Manas stiprās un vājās puses. Pašvērtējuma veicināšana. Emociju gamma.

Sagatavošanās sesijai. Telpas iekārtošana (krēslu izvietošana aplī atbilstoši grupas dalībnieku skaitam; tējas galda uzklāšana ar nelielām uzkodām; fona mūzikas nodrošināšana; ziedu vāzes novietošana, darbam nepieciešamo materiālu – darba lapu, kancelejas preču, grupas noteikumu, dzijas kamolu, anketas, apmeklētības lapas u.c. – sagatavošana).

Apmeklētības lapa atrodas uz galda. Grupas dalībnieki parakstās pirms sesijas.

Ledlauzis. “Acu skatiens”

Laiks – 5 minūtes

Vadītājs: “Labdien! Pirms mēs sākam sesiju, nedaudz izkustēsimies, lai pārslēgtos no dienas pirmās daļas uz grupas sesiju. Aicinu visus nostāties aplī. Uzdevums ir vērot aplī stāvošo acu skatienus. Ja pamani, ka kāds skatās tavā virzienā, pastiprini šo acu kontaktu (pārspīlēti lūkojoties vienam uz otru) un ar to cilvēku samainies vietām. Tad atkal turpini spēli, līdz būsi samainījies vietām ar iespējami lielāku cilvēku skaitu. Vai ir kādi precizējoši jautājumi? ... Sākam spēli! ...”

Ledlauži palīdz mazināt spriedzi un noskaņoties grupas procesiem.

Sākuma aplis.

Laiks – 10 minūtes

Vadītājs: “Ierasti sākam sesiju ar sākuma apli. Lūdzu katrs pēc kārtas padalieties, ar kādām domām un jūtām esat atnākuši. Vai ir kādi traucēkļi būt klātesošam?”...

Dažkārt traucēkļi var būt saistīti ar organizatoriskiem jautājumiem, piemēram, kādam ātrāk jādodas prom uz treniņu. Tie var būt saistīti arī ar veselības problēmām, piemēram, muguras sāpēm. Ja šos jautājumus izrunā sākuma aplī, tad nevienam nerodas nevajadzīgas fantāzijas, kāpēc kāds ātrāk aiziet, vai kāds cits nevar nosēdēt – knosās, ceļas kājās.

Vadītājs informē par sesijā paredzētajām tēmām, norises plānu. Piemēram: “Šodienas plāns ir šāds. Strādājam divas stundas. Sesijas vidū 15 minūšu pauze tējai, uzkodām un pačalošanai savā starpā. Rēķināties, ka Ralfs no mums atvadīsies un dosies projām 15 minūtes ātrāk. Sesijas laikā jums būs iespēja saskatīt savas stiprās un vājās puses, aizdomāties par to, kā veidojas priekšstati par citiem cilvēkiem. Vēl jūs gūsiet priekšstatu par to, kā varat iedvesmot paši sevi “kalnus gāzt”. Bet vispirms mēs sāksim ar jūsu mājas darbu. Vai jums visiem izdevās pastrādāt pie mājas darba? ...”

Ja kāds atbild, ka nē, vadītājs var pajautāt: “Ar ko tu biji aizņemts, ka neatradi laiku pastrādāt pie mājas darba?... Kā tu nākamreiz varētu parūpēties par to, lai varētu veltīt laiku mājas darbam?... Kas tev palīdzētu, tevi atbalstītu?... Kā tu varētu par to atcerēties?...”

Mājas darba pārrunāšana. “Es esmu dāvana cilvēcei.”

Mājas uzdevums: Padomā par to, ka tu esi dāvana cilvēcei, un atrodi to, kas veido tavu vienreizīgumu, neatkārtojamību. Kādas konkrētas prasmes, spējas, zināšanas un talanti tev piemīt? Kas tev labi padodas? Savas pārdomas apraksti vai uzzīmē uz lapas.

Laiks – 10 minūtes

Vadītājs: “Iepriekšējās sesijas mājas uzdevums jūs rosināja padomāt par savu unikalitāti. Par to, kādas konkrētas prasmes, spējas, zināšanas un talanti jums piemīt? Kas labi padodas? Tagad, lūdzu, padalieties savās aprakstītajās vai zīmējuma formā attēlotajās pārdomās! ...”

Aktivitāte. Rieksti (izpratne par katra cilvēka unikalitāti).

Laiks – 5 minūtes

- *Vadītājs liek maisiņā tik daudz valriekstu, cik dalībnieku ir grupā un sniedz sekojošu instrukciju: “Jūsu priekšā atrodas maisiņš ar valriekstiem. Es lūdzu katru no dalībniekiem paņemt pa vienam riekstam un pēc tam minūtes laikā uzmanīgi apskatīt un iegaumēt savu riekstu (iezīmēt un pāršķelt nedrīkst).” Dalībnieki iegaumē savus riekstus un liek tos atpakaļ maisiņā.*
- *Vadītājs sajauc riekstus, izber tos apla vidū un lūdz katru dalībnieku atrast savu riekstu.*
- *Vadītājs: „Pēc kādām pazīmēm jums izdevās atrast savu riekstu?”*

Pēc apspriešanas vadītājs var pievērst dalībnieku uzmanību līdzībai starp valriekstiem un cilvēkiem: gan vieni, gan otri “kaudzē” vai pūlī pirmajā acu uzmetienā izskatās vienādi, un, lai ieraudzītu katra individualitāti, jāpatērē laiks un jāieskatās. Var būt ārēji ļoti skaists rieksts, bet iekšpusē – tukšs. Un otrādi. Līdzīgi mēdz būt arī ar cilvēkiem, tāpēc nevajadzētu spriest par cilvēku pēc ārējām pazīmēm. Riekstam ir ļoti cieta čaula, tā tam vajadzīga, lai aizsargātu maigo kodoliņu. Arī daudzi cilvēki bieži izaudzē sev apkārt čaulu, lai justos drošībā un ne uzreiz atklājas citiem, tam vajadzīgs laiks.

Mans spēks. Manas stiprās un vājās puses.

Laiks – 15 minūtes

- *Vadītājs izdala katram dalībniekam A4 papīra lapu. Vadītājs: “Lūdzu, sadaliet papīra lapu divās daļās! Lapas kreisajā pusē rakstiet savas stiprās puses – spējas, rakstura iezīmes, veiksmes, panākumi utt. Lapas labajā pusē rakstiet savas vājās puses, neveiksmes, izaicinājumus (vārigās vietas).”*
- *Vadītājs sadala grupas dalībniekus pāros. Vadītājs: “Lūdzu, pāri viens ar otru padalieties – tik, cik esat gatavi par sevi atklāt otram – kādas stiprās un vājās puses sev pierakstījāt! Ko bija vieglāk un ko grūtāk meklēt – vājās vai stiprās puses?”*
- *Aplis. Vadītājs: “Lūdzu, tie, kuri vēlaties, padalieties – kas tev šajā procesā bija vērtīgākais? Vai guvi sev kādu atziņu? ...”*
- *Vadītājs: “Pirms dodamies pauzē, gribu pievērst jūsu uzmanību tam, ka stiprās un vājās puses – tās nav pozitīvās un negatīvās īpašības. Stiprās puses – tas ir tas, kas dod spēku un pārliecību risināt dažādas situācijas. Tās ir arī cilvēka rezerves stresa situācijā. Vājās puses ir tas, kas sekmē neveiksmes, kļūdas, provocē uz konfliktiem utt. Cilvēkam jāreķinās arī ar savām vājajām pusēm. Vai ir kādi jautājumi vai komentāri? ...”*
- *Ja ir pietiekami daudz laika, tad vadītājs var aicināt grupas dalībniekus piespraust uz muguras lapiņas ar stiprajām pusēm un savstarpēji papildināt citu dalībnieku stiprās puses. Pēc tam vadītājs var aicināt grupas dalībniekus aplī dalīties par piedzīvoto procesu.*

Pauze. 15 minūtes

Emociju gamma. Portreti.

Laiks – 15 minūtes

- *Vadītāji grupu sadala divās daļās un lūdz apsēsties pretējās telpas pusēs.*
- *Vadītājs pieiet pie vienas grupas un rāda cilvēka portretu (tā, lai to neredzētu otra grupa) un saka: “Jūsu priekšā ir ceļotāja, stāstnieka portrets. Skatoties uz portretu, aprakstiet, kāds ir šī cilvēka raksturs!”*
- *Pēc tam vadītājs šo pašu portretu rāda otrai grupai un stāsta: “Jūsu priekšā ir tāda cilvēka portrets, kurš izdarījis smagus noziegumus. Skatoties uz portretu, aprakstiet, kāds cilvēks viņš ir!”*
- *Pēc 5 minūtēm. Vadītājs: “Lūdzu, katra grupa aprakstiet redzēto cilvēku!” Kad abas grupas ir beigušas runāt, vadītājs tām parāda portretu.*
- *Aplis. Vadītājs: “Lūdzu, padalieties savās domās par to, kā manis dotās norādes par portretu ietekmēja šī cilvēka aprakstu! ...”*

Pašvērtējuma veicināšana. Uzdevums "Formulas".

Laiks – 15 minūtes

- **Vadītājs:** "Iespējams, jūs jau esat dzirdējuši vai lasījuši, ka iedvesmai un pašiedvesmai ir liela loma mūsu dzīvē un konkrētās dzīves situācijās. Lūk, interesants stāsts. Burvji, kurus reiz pie sevis bija uzaicinājis karalis, pareģoja precīzu viņa bojāejas datumu. Norādītajā dienā karalis no rīta nodeva visas vadības lietas savam pēcnācējam, bet vakarā bez kādiem redzamiem iemesliem nomira. Stāsta, ka viņu noindēja ienaidnieki, bet patiesībā, visticamāk, karalis, būdams ļoti aizdomīgs, pats sev iestāstīja, ka viņa stunda ir sīdusi – iedarbojās viņa domu negatīvais spēks.
- Vēl viens piemērs par negatīvu domu spēku: gadījums ar eksāmenu. Ja es saku – "Man neizdosies", "Es nepaspēšu atrisināt uzdevumus" utt., tie ir negatīvu nostādņu piemēri, ar kuriem mēs ikdienā bārstāties, nedomājot par sekām, bet tās cieši iesēžas mūsu zemapziņā un veic savu "melno darbu", un es tiešām varu nenolikt eksāmenu. Par laimi, mūsu iztēle ir mūsu varā. Kā gan panākt rezultātus, izmantojot pozitīvu iedvesmu? Nepieciešams sastādīt vārdu formulas, ievērojot dažus noteikumus:
- Formulām jābūt pozitīvām, tas ir, tās nedrīkst ietvert noliegumu „ne”. ("Esmu pārliecināts par savām spējām", nevis "Es baidos, ka man nepietiks laika").
- Formulām jābūt īsām, lakoniskām.
- Lai labāk izprastu šo ideju, aicinu jūs katru pamēģināt izveidot savu formulu, kura palīdzēs, piemēram, veiksmīgi nolikt eksāmenus, uzrakstīt kontroldarbu utt." *Dalībnieki individuāli sastāda formulas.*
- *Aplis. Vadītājs:* "Lūdzu, nolasiet, kādas formulas jūs izveidojāt..." *Dalībnieki nolasa savas formulas.*

Mājas darbs.

Laiks – 5 minūtes

Vadītājs: "Arī mājas uzdevums ir saistīts ar to, ko jūs nupat darījāt. Līdz nākamajai tikšanās reizei izveidojiet pozitīvās domāšanas formulu, kura palīdzēs veiksmīgi tikt galā ar kādu grūtu uzdevumu. Formulu uzrakstiet trīs gadījumiem. Vai ir kādi precizējoši jautājumi? ..."

Noslēguma aplis:

Laiks – 10 minūtes

- **Vadītājs:** "Tagad dodamies noslēguma aplī. Lūdzu, katrs padalieties par sevi – kādas sajūtas manī ir šobrīd? Ko jaunu, noderīgu šodien atklāju? Kas bija traucējoši? Kas palika nepateikts, neizrunāts? ..."

Anketa sesijas satura novērtēšanai (pēc nepieciešamības).

10. sesija – noslēguma un novērtēšanas posms

Tēma: Novērtēšana, anketēšana. Spēles. Sarunas pie tējas tases.

Sagatavošanās sesijai. Telpas iekārtošana (krēslu izvietošana aplī atbilstoši grupas dalībnieku skaitam; tējas galda uzklāšana ar nelielām uzkodām; fona mūzikas nodrošināšana; ziedu vāzes novietošana, darbam nepieciešamo materiālu – darba lapu, kancelejas preču, grupas noteikumu, metaforiski asociatīvo kāršu, pērliņu, rokassprādžu gumiju, anketu, apmeklētības lapu u.c. – sagatavošana).

Apmeklētības lapa atrodas uz galda. Grupas dalībnieki parakstās pirms sesijas.

Ledlauzis. „Smieklīgā seja”

Laiks – 5 minūtes

Vadītājs: “Aicinu visus apli uzspēlēt spēli “Smieklīgā seja.” Es sākšu pirmā un rādīšu, manuprāt, smieklīgu sejas izteiksmi Henrijam, kurš stāv aplī man labajā pusē. Tālāk Henrijs rādīs nākamajam savu smieklīgu sejas izteiksmi, un tā turpinās, kamēr aplis noslēgsies.”

Sākuma aplis.

Laiks – 10 minūtes

- *Vadītājs:* “Lūdzu, katrs pēc kārtas padalieties, kā jūs šodien jūtaties, pie kā kavējas jūsu domas? Vai ir kas tāds, kas traucē būt klātesošam? ...”
- *Vadītājs informē par sesijā paredzētajām tēmām un norises plānu. Piemēram:* “Šodien mums ir pēdējā sesija. Šajā reizē izvērtēsim, kā bija piedzīvot šo kopā būšanas procesu grupā. Atcerēsimies, ko esam darījuši, kādas tēmas apsprieduši, dalīsimies, cik noderīgas ir bijušas šīs sesijas. Uz sesijas beigām brīvā gaisotnē pasēdēsim pie tējas tases un viens otru iepriecināsim ar jūsu mājas uzdevumā sagatavotajiem pārsteigumiem. Vai šāds plāniņš ir pieņemams? ...”

Novērtēšana „Jā/Nē”. Spektrogramma.

Laiks – 10 minūtes

- *Vadītājs noliek divās dažādās vietās vienu sagatavotu lapu ar uzrakstu “Jā” un otru sagatavotu lapu – ar “Nē”.*
- *Vadītājs:* “Es teikšu dažādus apgalvojumus, bet jūs uzmanīgi tajos ieklausieties, apdomājiet un attiecīgi nostāieties pie “Jā” lapas vai pie “Nē”! Vai ir kādi precizējoši jautājumi? ...” Piemēri apgalvojumiem:
- *man patika process;*
- *es vienmēr biju priecīgs par notiekošo;*
- *es viegli un ātri iejutos grupā;*
- *man patīk šī vieta;*
- *mani pilnībā apmierināja sesiju uzbūve;*
- *sesiju skaits bija pārāk liels;*
- *es ieguvu daudz ideju un iedvesmojos;*
- *manas gaidas un mērķi ir pilnībā sasniegti;*
- *man ļoti patika visas tēmas, ko mēs šeit apskatījām;*
- *šīs sesijas palīdzēja man izvērtēt daudzas lietas;*
- *es esmu gatavs nākotnē aktīvi līdzdarboties citās aktivitātēs;*
- *es ieteiktu šādas sesijas apmeklēt arī citiem vienaudžiem.*

Kad apgalvojumi ir beigušies, grupas dalībnieki var piedāvāt savus variantus.

Grāmatas nosaukums. Uz galda vai apļa vidū izliktas metaforiski asociatīvās kārtis (MAK).

Laiks – 20 minūtes

- **Vadītājs:** “Lūdzu, paņemiet katrs savu darba mapi un pārskatiet to, atcerieties, kas darīts, piedzīvots, kas noderīgs iegūts sesiju laikā!”
- **Vadītājs:** “Tagad iztēlojieties, ka esat rakstnieki, kuri šo sesijās kopā pavadīto laiku apraksta grāmatā. Kādu nosaukumu tai katrs dotu Kādas būtu grāmatas galvenās sadaļas? ...”
- **Vadītājs:** “Lūdzu, izvēlieties no esošajām MAK atbilstošāko, kura ilustrētu grāmatas saturu! ...”
- **Vadītājs:** “Lūdzu katru “autoru” iepazīstināt ar savu “grāmatu”. Kāds tai ir nosaukums, pēc kā izvēlējāties “grāmatas vāku”? Kāds ir tās žanrs, kādas ir galvenās sadaļas?” *Visi dalībnieki pēc kārtas iepazīstina ar savu “grāmatu”.*

Pauze. 15 minūtes

Mans talismans. Materiāli – gumija rokassprādzēm, pērlītes (koka, plastmasas, stikla, ar burtiņiem u.c.).

Laiks – 10 minūtes

- **Vadītājs:** “Dzīvē ir tik daudz dažādu negāciju, nejauku lietu, tāpēc jo svarīgāk katram pamanīt tās labās lietas, kas ar viņu notiek, novērtēt to, kas ir, un ikdienas steigā pamanīt sīkumus, par ko var priecāties. Tagad aicinu jūs savērt vienā pērļu virtenē visas tās lietas, ko katrs esat sevī pamanījis, kā arī tās lietas un notikumus, kas spēj katru no jums iepriecināt. Tie, kuri vēlas, darbošanās laikā var padalīties, ar ko saistās viņa pērlītes.”

Dalībnieki ver pērles un tie, kuri vēlas, padalās, par ko atgādinās viņu pērlītes.

Anketēšana.

Laiks – 10 minūtes

Anketa sesijas satura novērtēšanai un/vai sesiju cikla novērtēšanai.

Neformālas sarunas pie tējas tases un mājas darbu prezentēšana (sagatavotais patīkamais pārsteigums pārējiem grupas dalībniekiem, piemēram, pagatavots kaut kas garšīgs; kaut kas paša izgatavots; novēlējums; dziesma vai kāda aktivitāte, u.tml.).

Ja ir paredzētas apliecības par apmeklētajām sesijām, izsniedz tās.

Laiks – 20 minūtes

Noslēguma aplis. **Vadītājs:** “Brīdi izjutīsim šo grupas kopību un ieskatīsimies viens otram acīs... Šis ir brīdis, kad varat vēl pateikt nepateikto vai neizrunāto... Tagad atraisīsim rokas spiedienu/plecu apskāvienu, pagriezīsimies ar muguru pret apli un spersim soli uz priekšu, dodoties savās ikdienas gaitās.”

6

GRUPAS VADĪŠANĀ PIELIETOTĀS METODES

Sociālajā darbā ar grupu ir ļoti svarīgi izvēlēties piemērotas vadīšanas metodes un izmantot visas pieejamās iespējas. Tādēļ sociālajam darbiniekam ir nepieciešama izpratne par sociālā darba ar grupu vadīšanas metožu dažādību, to izvēli un pielietošanu.

Tālāk sniegti grupas sesiju vadīšanā izmantojamo metožu (piemēram, ledus laušanas, konfliktu risināšanas, problēmu risināšanas u.c.) apraksti un resursu saraksts, kurā iekļauta informācija par publiski pieejamiem resursiem un papildu metodēm.

6.1. SDAG IZMANTOJAMO METOŽU IZVĒLE

SDAG pielietojamās metodes ir daudzveidīgas, balstītas dažādās teorētiskās pieejās un izmantojamas atbilstoši izvirzītajam mērķim un grupas attīstības posmiem. Metožu skaits mērāms tūkstošos, to izvēlē svarīgākais ir izmantošanas nolūks un pienesums grupas vai individuālo mērķu sasniegšanai. Parasti sociālajiem darbiniekiem, uzsākot SDAG praksi, ir vēlme izmantot pēc iespējas vairāk metožu, to pārzināšana dod drošības sajūtu par to, ka spēs novadīt grupas procesu. Tomēr ir svarīgi atcerēties, ka metode ir tikai līdzeklis, kā veicināt grupas procesu un kā palīdzēt grupai kopumā un katram dalībniekam atsevišķi sasniegt vēlamos mērķus. Pieredze rāda, ka visbiežāk izmantojam tieši tās metodes, kuras paši esam piedzīvojuši grupās vai individuāli.

Sociālā darba vārdnīcā skaidrots, ka “metodes sociālajā darbā ar grupu ir paņēmieni kopums, ko lieto sociālajā darbā ar grupu. Konkrētas metodes vai metožu grupas izvēle ir atkarīga no grupas veida, struktūras, mērķiem, vadītāja zināšanām un prasmēm, grupas dalībnieku vajadzībām un iespējām, kā arī no grupas dinamikas un attīstības posma. Sociālajā darbā ar grupu var nodalīt vairākas metožu grupas:

1. lomu spēles (attīsta sociālās prasmes, ļauj apgūt jaunus uzvedības modeļus, modelēt situācijas, attīsta empātiju);
2. kustību uzdevumi (pilnveido neverbālo komunikāciju, saskarsmi un emociju izpausmi darbībā);
3. audiovizuālās radošās metodes (piemēram, zīmēšana, veidošana, kolāža, mūzikas un kino izmantošana; tās izmanto dažādu pieredžu, jūtu izpausmei, jo īpaši situācijās, kad ir grūtības verbalizēt piedzīvoto);
4. radošā rakstīšana (stāsti, dzejoļi, dienasgrāmata, autobiogrāfija);

5. sociālās spēles (veicina komunikāciju, grupas dalībnieku sadarbību un savstarpēju uzticēšanos, mazina spriedzi);
6. uzdevumi praktisku iemaņu apguvei (ēst gatavošana, rokdarbi, CV rakstīšana);
7. video izmantošana (veicina dziļāku emocionālo atklāsmi, piedāvā jaunu izpratni par atšķirīgām pieredzēm);
8. diskusijas un jautājumu uzdošana (atšķirīgu skatījumu atklāšana, atgriezeniskās saites sniegšanas un refleksijas spēju attīstība);
9. relaksācijas tehnikas (atslābina, mazina spriedzi, vairo enerģiju).

Grupas vadītājam, plānojot un vadot grupu, pastāvīgi jāizvēlas un jāpielieto dažādas metodes grupas mērķu sasniegšanai. Var būt grupas, kuru darbībā tiek izmantota galvenokārt viena metode, un grupas, kurās izmanto dažādu metožu kombinācijas.¹⁴⁵ Sasniedzamais rezultāts ir viens no svarīgākajiem aspektiem metožu izvēlē, tas norāda uz mūsu spēju reaģēt uz grupas un individuālajām vajadzībām.

Sociālajam darbiniekam, praktizējot SDAG, jāaudzē savs metožu klāsts un jātrenē metožu izvēles veiklība. Lai izvēlētos metodes, var palīdzēt metožu izvēles kritēriji.

13. tabula. SDAG pielietojamo metožu izvēles kritēriji, to piemērošana metodes noteikšanai¹⁴⁶

Kritērijs	Jautājums
Dalībnieku vajadzības un motivācija	Vai izvēlēta metode būs atbilstoša apzinātajām un dalībnieku paustajām vajadzībām?
Mērķis	Kāds ir metodes izmantošanas mērķis un sagaidāmie rezultāti?
Pieejamie un nepieciešamie resursi	Kādi resursi man ir nepieciešami, lai metodi izmantotu?
Grupas vadītāja kompetence	Kādas metodes es labprāt izmantoju? Vai šī metode ir piemērota man, manai pārlicībai, pieejām un spējām? Kāda ir mana iepriekšējā pieredze, izmantojot šo metodi?
Grupas dinamika	Vai metode būs piemērota konkrētajam grupas attīstības posmam? Vai izvēlēta metode veicinās grupas attīstību vai to kavēs?
Vide	Vai ir pieejama metodei atbilstoša telpa? Vai man ir pieejami atbilstoši laika resursi?

Tabulas turpinājumu sk. 121. lpp.

¹⁴⁵ Sociālā darba vārdnīca, 2023, 248. lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

¹⁴⁶ Kuldīgas novada pašvaldības aģentūra „Sociālais dienests”, 2011. *Rokasgrāmata. Metodes un pieejas sociālā darba jomā*. Kuldīga, 67 lpp. Pieejams: <https://old.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3167/rokasgramata.pdf>; Stankus-Viša, I., 2015. *Sociālais darbs ar grupu kā psihosociālā konsultēšana*. Rokasgrāmatā “Psihosociālais sociālais darbs sistēmiskajā pieejā, teorija un prakse”. Nodibinājums “C Modulis”: Jūrmala

Kritērijs	Jautājums
Dalībnieku dažādības aspekts	Vai metodes pielietošana neveicinās grupas dalībnieku izstumšanu reliģiskās un kultūras piederības, valodas, cilvēka fizisko iespēju, sociālā statusa dēļ?
Dalībnieku raksturojums	Vai metode ir atbilstoša grupas dalībnieku vecumam? Vai metode ir piemērota cilvēku kognitīvajām spējām? Vai metode ir piemērota dalībnieku komunikācijas prasmēm?

Metodes izvēli var klasificēt arī pēc piemērotības konkrētajam grupas attīstības posmam. Tālāk 14. tabulā raksturotas biežāk izmantotās metodes, kuras ir piemērotas noteiktiem grupas dinamikas posmiem. Vienlaikus tas nenozīmē, ka tās nevar izmantot citos posmos.

14. tabula. SDAG pielietojamo metožu izvēle atbilstoši grupas attīstības posmam¹⁴⁷

Grupas attīstības stadija	Piemērotās metodes
Sākuma stadija	• “Ledus laušanas” metodes, kas palīdz grupas dalībniekiem iepazīt vienu otru • Metodes, kas veicina grupas dalībnieku savstarpējo saskarsmi • Metodes, kas veicina grupas dalībnieku sadarbību • Metodes, kas palīdz izveidot grupas noteikumus • Metodes, kas veicina grupas drošību • Pašrefleksijas metodes
Konflikta stadija	• Metodes, kas veicina diskusiju un dažādu viedokļu uzklaušīšanu • Konflikta risināšanas metodes • Metodes, kas vērstas uz dažādības pieņemšanu • Pašrefleksijas metodes
Produktīvā darba stadija	• Dažādas pašizzināšanas metodes • Pašrefleksijas metodes • Metodes, kas palīdz padziļināti pētīt un risināt grupas dalībnieku jautājumus

Tabulas turpinājumu sk. 122. lpp.

¹⁴⁷ Stankus-Viša, I., 2015. *Sociālais darbs ar grupu kā psihosociālā konsultēšana*. Rokasgrāmatā “Psihosociālais sociālais darbs sistēmiskajā pieejā, teorija un prakse”. Nodibinājums “C Modulis”: Jūrmala

Grupas attīstības stadija	Piemērotās metodes
Noslēguma stadija	• Metodes, kas ļauj izvērtēt grupas mērķa sasniegšanu • Pašrefleksijas metodes • Grupas procesu novērtēšanas metodes • Metodes, kas palīdz novērtēt grupas dalībnieku ieguvumus un izmaiņas • Metodes, kas ļauj dalībniekiem atvadīties no grupas un citiem dalībniekiem • Metodes, kas dod iespēju plānot nākotni

6.2. AKTIVITĀŠU IZMANTOŠANA SDAG

H. Nortena un R. Kurlande grāmatā “Sociālais darbs ar grupu” apraksta grupā izmantojamās aktivitātes, uzsverot, ka mērķtiecīga aktivitāšu izmantošana ir bijusi nozīmīga SDAG daļa jau no tā pirmsākumiem. Autores uzsver, ka aktivitātes SDAG ir dažāda veida darbošanās ar mērķi iesaistīt dalībniekus, piemēram, spēles spēlēšana, ēst gatavošana, dziedāšana, šūšana, iešana pārgājienā utt. Iespējamo SDAG izmantojamo aktivitāšu saraksts ir ļoti garš, un to izvēle ir atkarīga no grupas vadītāja radošuma aktivitāšu plānošanā.

Latvijā aktivitāšu izmantošana ir plaši izplatīta darbā ar dažādām klientu mērķa grupām sociālo dienestu veidotajos dienas centros un arī dienas centros, no kuriem sociālie dienesti pērk pakalpojumus. Dažādas aktivitātes savā darbā iekļauj arī visas institūcijas, kurās īslaicīgi vai ilgstoši tiek izmitināti klienti. Tās parasti norisinās kopā ar neformālām sarunām, kas raisās darbošanās laikā. Aktivitātes ir izmantojamas gan izglītojošās, gan socializācijas, gan prasmju grupās. Iepriekš aprakstītos SDAG pielietojamo metožu izvēles kritērijus var izmantot arī plānojot grupas aktivitātes. Līdzīgi kā SDAG pielietojamo metožu gadījumā, izvēloties SDAG piemērotas aktivitātes, noteicošais ir grupas mērķis un aktivitātes izmantošanas nolūks. Aktivitātes īstenošana un runāšana par to nav nodalāmas, tās iet roku rokā. Svarīgi atcerēties, ka SDAG nav tas pats, kas atpūta vai neformālā izglītība. Kā minēts iepriekš, viens no svarīgākajiem SDAG fokusi ir grupas dalībnieku savstarpējā mijiedarbība. H. Nortena un R. Kurlande kā būtisku pagrieziena SDAG īstenoto aktivitāšu uztverē min Greisas Koilas (*Grace Coyle*) uzrunu 1946. gada Sociālā darba konferencē, kurā viņa uzsvēra saikni starp grupas saturu un procesu: “Sociālais darbs ar grupu radās no pieaugošās apziņas, ka izglītojoši rekreatīvām aktivitātēm, kas tika īstenotas grupās, ir divas dimensijas – no vienas puses, aktivitāte, tostarp – spēles, diskusijas, pārgājieni vai mākslinieciskas nodarbes, un, no otras puses, personu mijiedarbība, kas veido grupas procesu. Koncentrēšanās tikai uz vienu, neatpazīstot un neko nedarot ar otru, ir tas pats, kas spēlēt klavieres tikai ar vienu roku. Programma un attiecības ir nesaraujami saistītas. SDAG metode attīstījās, kad mēs sākām saprast, ka izpratne par cilvēciskajām attiecībām un tajās iesaistītajiem ir tikpat svarīga kā dažādi programmu veidi.”¹⁴⁸

Aktivitātes grupā ievērojami papildina verbālo informācijas apmaiņu grupā. Aktivitātes var daudz ko dot gan grupas dalībniekiem, gan grupai kopumā. H. Nortena un R. Kurlande uzskaita vairākus aktivitāšu izmantošanas nolūkus:

- stresa samazināšana un vajadzību apmierināšana pēc prieka un radošuma, kas ir būtiski garīgajai veselībai;

¹⁴⁸ Northen, H., Kurland, R., 2001. *Social Work with Groups*. 3rd ed. New York, NY: Columbia University Press.

- sociālā darbinieka novērtējumu bagātināšana par konkrētu dalībnieku un grupas vajadzībām, aktivitātes laikā tieši novērojot dalībnieku uzvedību viņu mijiedarbībā;
- jūtu verbālās komunikācijas, ideju un pieredzes apmaiņas veicināšana;
- refleksijas un problēmu risināšanas diskusiju rosināšana, palīdzot dalībniekiem labāk izprast sevi, citus un situāciju;
- attiecību attīstības veicināšana starp grupas dalībniekiem un saliedētības stiprināšana grupā;
- došanas iespēju nodrošināšana – lai ikviens spētu dot citiem grupas dalībniekiem vai cilvēkiem savā vidē;
- kompetences attīstīšana atbilstoši indivīda psihosociālajai attīstības fāzei, tādējādi uzlabojot pašapziņu;
- kompetences palielināšana lēmumu pieņemšanā un to īstenošanā;
- kāda vides aspekta labāka izmantošana vai mainīšana.¹⁴⁹

Autores piedāvā arī orientējošus jautājumus konkrētu aktivitāšu izvēlei. Tie ir apkopoti 15. tabulā.

15. tabula. SDAG pielietojamo aktivitāšu izvēles orientieris¹⁵⁰

Kritērijs	Jautājums
Mērķis	• Kādus mērķus var sasniegt, izmantojot konkrēto aktivitāti?
Attiecību prasības	• Vai aktivitāti var veikt individuāli, apakšgrupās, visā grupā? • Kāda attiecību intensitāte ir nepieciešama? • Cik daudz tuvības ir nepieciešams? • Vai aktivitāte veicina vai neveicina attiecību pozitīvu virzību? • Vai aktivitāte rosina sadarbību, konkurenci, dalīšanos vai arī bloķēšanu, prasīgu vai uzbrūkošu uzvedību? • Vai aktivitāte ir orientēta uz indivīdu vai uz grupu?
Nepieciešamās prasmes	• Kādu fizisko izturību, kustību koordināciju, kognitīvās spējas, valodas prasmes un noteikumu ievērošanas spēju aktivitāte prasa?
Ietekme uz uzvedības izpausmēm	• Vai aktivitāte atbrīvo, kavē vai kontrolē impulsus? • Ko aktivitāte atbrīvo un ko – ierobežo? • Kāda ir netiešā un tiešā atbildība par piedalīšanos aktivitātē un veiksmīgu tās realizēšanu?
Lēmumu pieņemšana	• Kurš izdara izvēli, un cik plašas ir individuālas izvēles un grupas lēmumu pieņemšanas iespējas?

Tabulas turpinājumu sk. 124. lpp.

¹⁴⁹ Northen, H., Kurland, R., 2001. *Social Work with Groups*. 3rd ed. New York, NY: Columbia University Press.

¹⁵⁰ Northen, H., Kurland, R., 2001. *Social Work with Groups*. 3rd ed. New York, NY: Columbia University Press.

Kritērijs	Jautājums
Atbilstība dzīves situācijām	• Cik piemērota dalībnieku dzīves situācijai ir aktivitātes forma un saturs? • Kādas ir iespējas aktivitātes pārņemšanai uz situācijām ārpus grupas?
Kultūras jutīgums	• Kādas kultūras attieksmes un vērtības var saistīt ar konkrēto aktivitāti? • Kādas ir paredzamās ar kultūru saistītās attieksmes pret līdzdalību aktivitātē? • Kā konkrēto aktivitāti var pielāgot etniskajai, rasu, sociālo šķiru vai dalībnieku vides kultūrai?
Laiks	• Cik gatavi ir dalībnieki šo aktivitāti veiksmīgi izmantot konkrētajā brīdī sesijas laikā? • Vai laiks, kas nepieciešams aktivitātes īstenošanai, ir piemērots dalībnieku interesēm un uzmanības noturēšanas spējām?
Resursu pieejamība	• Kādi piederumi, aprīkojums, telpa vai cilvēki ir nepieciešami aktivitātes izmantošanai?

Metodiskā materiāla 4. pielikumā “Grupu plānu piemēri” un 5. pielikumā “Grupas lietas piemēri” ir aplūkojamās metodes un aktivitātes, kas izmantojamās noteiktos kontekstos darbā ar grupu. Savukārt 5. nodaļā par grupas vadīšanu var iepazīties ar piemēru, kā dažādas metodes tiek realizētas grupas procesa laikā. Metodikas 6. pielikumā ir norādes uz dažādiem metodiskajiem materiāliem, kuros ir atrodams plašs metožu klāsts izmantošanai grupas vadīšanā dažādām mērķa grupām.

7

GRUPU ATTĀLINĀTA VADĪŠANA

Grupu attālināta vadīšana kļuva aktuāla 2020. gadā saistībā ar Covid-19 pandēmijas dēļ ieviestiem ierobežojumiem. Grupu vadītājiem vajadzēja apgūt gan specifiskās tehniskās zināšanas un grupu vadīšanas metodes, gan pielāgot jau esošās metodes attālinātajām grupām. Satraukumu izraisīja arī jautājums, vai attālinātajās grupās notiks jau pazīstami procesi, kas norisinās klātienē grupās: grupas dinamika, dalībnieku aktīva iesaistīšanās, savstarpējā uzticēšanās un citi. Brīdī, kad vienīgā iespēja tikties un uzturēt sociālo atbalstu bija darīt to attālināti, sociālie darbinieki sāka vadīt grupas šādā formā, vienlaikus paši mācoties – gan apgūstot jaunas zināšanas, gan gūstot jaunu pieredzi. Daži sociālie darbinieki, lai iegūtu priekšstatu par attālināto procesu, sākumā paši piedalījās attālinātajās grupās kā dalībnieki, piemēram, piedaloties supervīzijas grupās.

Elsa Hanga ar kolēģiem uzskata, ka “sociālais darbs ar grupu tiešsaistē potenciāli varētu kļūt (vai jau ir kļuvis) par “jauno normālo” sociālās intervences jomā, bet, pirms virzīties uz priekšu, ir pienācīgi jānovērs darbinieku amatierisms un neveiklība. Lai novērtētu tiešsaistes darba ar grupu piemērotību un efektivitāti, tiešie pakalpojumu lietotāji ir jāiesaista šīs intervences formas priekšrocību un trūkumu atklātā apspriešanā.”¹⁵¹ Tiešsaistes grupa ir apvienojošs termins jaunām vairāku veidu grupām, ko interneta vidē vada vai nodrošina grupas vadītājs. Šādās grupās, izmantojot digitālās telekomunikāciju tehnoloģijas, tiek pārvarētas laika, telpas un ģeogrāfiskās robežas.¹⁵²

Pēdējo divu gadu laikā Latvijā ir uzkrāta attālināta SDAG pieredze un izdarīti secinājumi par attālinātu grupu vadīšanu. Vadot grupas attālināti, jāpievērš uzmanība jau zināmiem aspektiem, kuri ir būtiski arī klātienē grupās: potenciālo grupas dalībnieku uzrunāšana – grupas reklāma, sesiju plāna sastādīšana, nepieciešamās informācijas meklēšana un pielietojamo metožu izvēle. Tomēr pastāv arī specifiski attālināto grupu vadīšanas aspekti, kam pievēršama īpaša uzmanība:

1. Tehniskais nodrošinājums gan vadītājam, gan dalībniekiem – dators vai telefons ar iespēju piedalīties video saziņā (mikrofons, austiņas, kamera), stabils un drošs interneta pārklājums.
2. Ja ir paredzēts sesiju gaitā izmantot darba lapas vai citus izdales materiālus, savlaicīgi nepieciešams apdomāt, kā šie materiāli būs pieejami dalībniekiem.

¹⁵¹ Hung, E. N., Lee, T.T.T., Cheung, J. C.S. (2021). *Practising social work groups online: Practitioners' reflection on the COVID-19 outbreak*. In: *International Social Work*, 64(5), pp. 756–760. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/0020872821989796>

¹⁵² Gulbe, Z., Mihailovs, I. J., Paiča, I., Dubiņins, K., Bergmane, T. (2021). *Attālināta psiholoģiskā palīdzība un konsultēšana*. Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte, 56 lpp. Pieejams: https://dspace.rsu.lv/jspui/bitstream/123456789/6602/1/1552_Attalinata_psihologiska_palidziba_un_konsultesana_digital.pdf

Visiem minētajiem aspektiem vajadzētu pievērst uzmanību, jau sākot no grupas plānošanas posma. Plānojot attālinātās grupas, tāpat kā klātienes grupu gadījumā, ir jāveic virkne sagatavošanās darbu:

- Jāizpēta mērķa grupas problemātika un ar to saistītās vajadzības. To var izdarīt, balstoties uz sociālajos dienestos un NVO jau esošo informāciju par konkrēto mērķa grupu.

Piemēram, plānojot atbalsta grupas vardarbībā cietušajam sievietēm, tika ņemta vērā informācija par iepriekšējā gada individuāla atbalsta saņēmējām: vajadzības, problēmas, kopējais pakalpojuma saņēmēju skaits gadā, saņemtā atbalsta rezultāti, motivācija sadarboties.

- Plānojot grupas mērķi un uzdevumus, jāpievērš uzmanība to sasniegšanas iespējām attālinātajā formātā.
- Rūpīgi jāpārdomā tehniskie jautājumi: gan grupu vadītāju, gan dalībnieku nodrošinājums ar datoriem, telefoniem, kamerām, mikrofoniem, austiņām u.tml. Jānoskaidro, vai sesijas laikā gan vadītājiem, gan dalībniekiem ir iespējams nodrošināt stabilu interneta pārklājumu.
- Savlaicīgi jāizvēlas, kādā platformā tiek plānotas sesijas: ZOOM, WhatsApp, Teams vai citā, kā arī jāpārliedz, vai visiem dalībniekiem ir iespēja pieslēgties šīm platformām. Ja grupas dalībnieks nav nodrošināts ar nepieciešamo tehnisko aprīkojumu, var izmantot sociālo dienestu, NVO, bibliotēku, dienas centru u.c. iespējas, vienlaikus neaizmirstot par nepieciešamību sesijas laikā nodrošināt konfidencialitāti.
- Par konfidencialitāti sesijas laikā jāpārūpējas arī grupas vadītājam: jāpārliedz, ka viņa darba telpā nav nepiederošu personu.

Potenciālo grupas dalībnieku informēšanu un piesaisti var veikt vairākos veidos: informāciju plakātu vai bukletu veidā ievietojot sociālajos tīklos, izvietojot sociālajos dienestos, NVO un citās sabiedriskās vietās, nosūtot informāciju uz Dienestu e-pastiem, veicot pārrunas ar Dienestu sociālajiem darbiniekiem un uzrunājot viņu klientus personiski. Kā labas prakses piemēru var minēt gadījumus, kad potenciālo dalībnieku informēšanai un piesaistei izmantoti jau slēgtu grupu dalībnieki, lai viņi, balstoties uz savu pieredzi, pazīstamiem cilvēkiem ar līdzīgu problemātiku piedāvātu iespēju piedalīties grupās. Klienti, kuriem jau ir bijusi grupu pieredze, aicinājumu apmeklēt grupu veiksmīgi spēj nodot “no mutes mutē”.

Veicot grupas dalībnieku atlasīšanu, var izmantot potenciālo klientu anketēšanu, iekļaujot anketā jautājumus par dalībnieka vārdu, uzvārdu, vecumu, kontaktinformāciju (arī e-pastu), īsu problēmsituācijas aprakstu un gaidām no piedalīšanās grupas sesijās. Pirmsgrupas intervijas ar potenciālajiem klientiem var veikt attālinātā formātā (piemēram, ZOOM).

Vadot grupas attālināti, ir spēkā jau zināmie klātienes grupas vadīšanas principi, kuri pielāgoti grupas vadīšanai attālināti:

- Pirmajā sesijā grupas vadītājs pārliedz, vai visi dalībnieki ir pieslēgušies, un lūdz, lai visi ieslēdz kameras, pamatojot to nepieciešamību ar klātesamības efektu, jo pieredze rāda, ka daži dalībnieki pirmajās sesijās nevēlās ieslēgt kameru. Tad vadītājs īsi pastāsta par komunikācijas tehniskajām iespējām: mikrofonu un kameru ieslēgšanas/izslēgšanas funkcijām, grupas čata izmantošanu, simbolu lietošanu komunikācijā u.c. Pēc tehnisko jautājumu izskaidrošanas vadītājs iepazīstina dalībniekus ar sevi, pastāsta par grupas mērķi, uzdevumiem, sesiju skaitu, ilgumu u. tml.
- Vadītājs lūdz, lai katrs dalībnieks iepazīstina ar sevi, īsi raksturo savu problēmsituāciju grupas kontekstā un pastāsta par savām gaidām no grupas sesiju apmeklējuma.

- Ar grupas dalībniekiem pārrunā grupas noteikumus, pievēršot īpašu uzmanību konfidencialitātes jautājumam, izskaidrojot, ka klātienē grupās ir vienkāršāk pārliecināties par to, vai sesijās nepiedalās nepiederošas personas, savukārt konfidencialitātes nodrošināšana attālinātās sesijās ir katra dalībnieka personīga atbildība. Lai atvieglotu turpmāku savstarpēju komunikāciju un informācijas apmaiņu ārpus grupas sesiju laika, ir vēlams izveidot WhatsApp grupu (iepriekš pārliecinoties, ka visi dalībnieki izmanto šādu lietotni), bet ar grupas dalībniekiem par to jāvienojas pirmajā sesijā.
- Lai veicinātu dalībnieku spēju atklāti runāt par sev aktuālo grupas problemātikas kontekstā, pirmajās sesijās ir ieteicams parādīt kādu īsu videomateriālu, dokumentālo filmu vai multfilmu par saistītu tēmu. Pēc videomateriāla noskatīšanās grupas dalībnieki sāk aktīvāk runāt par grupas problemātiku, balstoties uz savu personīgo pieredzi.
- Katru grupas sesiju vajadzētu beigt ar noslēguma apli, kur katrs dalībnieks runā par savām pašreizējām emocijām, par to, ko šajā sesijā ir ieguvis un kādas ir gaidas no nākamās sesijas. Noslēguma apli dalībnieki var runāt brīvprātīgas pieteikšanās secībā. Alternatīva – pirmo runātāju izvēlās grupas vadītājs, bet tad runājušais dalībnieks izvēlas nākamo runātāju utt.
- Katra nākamā sesija sākās ar iesildīšanās apli, kur dalībnieki stāsta par savām jūtām un emocijām, par pārdomām un svarīgiem notikumiem savā dzīvē kopš iepriekšējās sesijas.
- Drošības veicināšanai sākumā var izmantot arī “ZOOM istabas”, it īpaši, ja grupā ir vairāk nekā septiņi dalībnieki.

Lai veiksmīgi atspoguļotu sesiju tēmas un veicinātu dalībnieku aktīvu iesaistīšanos, sesijā ir iespējams izmantot dažādas metodes: piemēram, atbilstoši sesijas tēmai var uz ekrāna parādīt videomateriālus, shēmas, tabulas vai attēlus. Sesijā var izmantot arī asociatīvās kārtis: gan tā, ka grupas vadītājs pats tās rāda, bet dalībnieks izvēlas, gan izmantojot speciālas datorprogrammas. Var izmantot arī dažādas zīmēšanas vai kolāžas veidošanas metodes, iepriekš palūdzot, lai dalībnieks līdz grupas sesijas sākumam sagatavo nepieciešamos materiālus.

Attālinātās grupu vadīšanas novērojumi ir izkristalizējuši virkni ieteikumu:

- Attālinātajās grupās notiek tādi paši procesi, kādi norisinās, vadot grupas klātienē.
- No tehniskā viedokļa ir drošāk grupu vadīt divatā – gadījumā, ja vienam vadītājam rodas neparedzētas tehniskas problēmas, otrs vadītājs var turpināt vadīt grupu.
- Vadot grupu attālināti, palielinās konfidencialitātes riski – nav iespējams pārliecināties, vai grupas dalībnieki ir atbildīgi parūpējušies par to, lai sesijās nepiedalās (aiz kameras) nepiederošas personas. Tāpēc ir vēlams katras grupas sesijas sākumā vēlreiz pārrunāt konfidencialitātes jautājumu.
- Grupu vadīšana attālināti sniedz lielākas iespējas dalībnieku iesaistīšanai – sesijā var vienlaikus piedalīties dalībnieki no dažādām, ģeogrāfiski attālinātām vietām; nav jārisina transporta problēma nokļūšanai uz/no sesijām; arī cilvēkiem ar kustību traucējumiem ir vienkāršāk piedalīties grupā.
- Ieteicams, lai visiem grupas dalībniekiem sesijas laikā ir ieslēgta kamera, tas sniedz klātbūtnes efektu un lielāku drošību par konfidencialitāti, mazina spriedzi citiem grupas dalībniekiem.
- Tā kā attālinātajā grupā nav iespējamās kopīgas, vienuviet pavadītas kafijas pauzes, pirms katras sesijas sākuma var piedāvāt dalībniekiem pašiem sagatavot sev tēju, kafiju vai ūdeni un uzkodas.
- Pirmajā sesijā jāvienojas ar dalībniekiem par iespējām izveidot kopīgu WhatsApp grupu, kuru pēc tam ir ērti izmantot saziņai. Šo grupu dalībnieki aktīvi izmanto savstarpējai saziņai, atbalstam un domu apmaiņai ārpus sesiju laika, kas pastiprina grupu sesiju pozitīvo efektu.

- Dalībnieku apmeklējuma uzskaitē var izmantot dažādas tehniskas iespējas: ekrānšāviņu, fotografēšanu (tādā gadījumā ir nepieciešama grupas dalībnieku atļauja); var izmantot arī pārveidotu paraksta lapu, ko aizpilda grupas vadītājs.¹⁵³

Tomēr ar attālinātajām tiešsaistes grupām ir saistīta arī virkne **ierobežojumu**:

- ne visiem klientiem šādas grupas ir piemērotas, un ne visi palīdzības sniedzēji spēj lietot digitālās telekomunikāciju tehnoloģijas;
- nepieciešamas papildu prasmes, zināšanas un īpaša apmācība digitālo telekomunikāciju tehnoloģiju lietošanā;
- trūkst fiziskās klātbūtnes; ierobežota neverbālā komunikācija;
- lai izteiktos, ir jāgaida sava kārta, jo ir apgrūtināta spontāna izteikšanās;
- pastāv ētisko, tiesisko un konfidencialitātes aspektu riski vai problēmas.¹⁵⁴

Attālinātas grupas darba novērtēšanai veic dalībnieku anketēšanu, elektroniski nosūtot anketas vai ievietojot tiešsaistes anketas.

¹⁵³ Paiča, I. *Attālināta psiholoģiskā palīdzība un konsultēšana grupā*. - Gulbe, Z., Mihailovs, I. J., Paiča, I., Dubiņins, K., Bergmane, T. *Attālināta psiholoģiskā palīdzība un konsultēšana*: 2021. [Sast. Z. Gulbe]. Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte, 22.-31.lpp.

¹⁵⁴ Bellafiore et al., 2004; Kozłowski & Holmes, 2014; Weinberg & Rolnick, 2020. - Avots: Gulbe, Z., Mihailovs, I. J., Paiča, I., Dubiņins, K., Bergmane, T. *Attālināta psiholoģiskā palīdzība un konsultēšana*: 2021. [Sast. Z. Gulbe]. Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte, 52.-55.lpp.



Attālināti vadīta atbalsta grupa vardarbībā cietušām sievietēm “Stipra un drosmīga”

Novadītas 12 sesijas, katras sesijas ilgums – divas stundas.

Sesijas notika attālināti ZOOM platformā.

Grupu vadīja sociālais darbinieks un psihologs.

Lai piesaistītu dalībniekus, informācija par grupu divas nedēļas iepriekš tika ievietota sociālajos tīklos, izsūtīti e-pasti uz sociālajiem dienestiem, tika sniegta informācija iepriekšējo atbalsta grupu dalībniecēm, esošajām un bijušajām klientēm. Piesakoties grupai, dalībnieces aizpildīja pieteikuma anketu. Attālinātais grupas formāts deva unikālu iespēju – būt kopā dalībniecēm no vairākām Latgales reģiona vietām.

Grupas pamatvaloda bija latviešu, nepieciešamības gadījumā informācija tika tulkota arī krieviski.

Grupai pieteicās 12 sievietes, pirmajai sesijai pieslēdzās desmit, turpmākajās sesijās regulāri piedalījās astoņas sievietes.

Pirmajās sesijās dalībnieces jutās nedroši, maz runāja, un dažas nevēlējās ieslēgt kameru. Turpmāk ar katru sesiju pieauga dalībnieču drosme un atklātība, un viņas aktīvi iesaistījās grupas procesos, daloties ar savu pieredzi un sniedzot atbalstu citām dalībniecēm. Lai veicinātu dalībnieču uzticēšanos, atklātību un drosmi, tika izmantotas dažādas metodes: videomateriāli, īsas prezentācijas, shēmas un grafiki. Dalībnieces piedalījās dažādās radošās aktivitātēs, daudz zīmēja. Interesi izraisīja arī dažādu asociatīvo kāršu izmantošana. Lai nodrošinātu dalībnieču drošības sajūtu, liela nozīme bija pirmajā sesijā pieņemtajiem grupas noteikumiem, akcentējot konfidencialitātes principu; par to tika atkārtoti runāts arī turpmākajās sesijās.

Šajā grupā komunikācijai un informēšanai tika izveidota arī WhatsApp grupa. Dalībnieces to aktīvi izmantoja savstarpējai komunikācijai ārpus grupas sesijām, aktīvi apmainoties ar informāciju, sniedzot savstarpējo atbalstu. Tādējādi grupas procesi norisinājās arī laikā starp sesijām!

Dalībniecēm bieži tika doti arī nelieli mājas uzdevumi, kas arī veicināja sesijā iesākto procesu turpinājumu ārpus tām. Lai veiktu grupas darbības analīzi, pēdējā sesijā tika veikta dalībnieču anonīma anketēšana. Savās atziņās par notikušajiem grupas procesiem dalībnieces tiem devušas augstus vērtējumus.

Vienas dalībnieces atsauksme:

“Ikvienu no mums dzīvē var piemēklēt situācija, kad pret mums tiek vērsta vardarbība – tas var notikt ģimenē, darba vietā, skolā vai sabiedrībā. Cilvēks šādās situācijās var palikt vienatnē ar savām problēmām un kļūt emocionāli novājināts, kas ietekmē gan viņa garīgo, gan fizisko veselību. Cilvēks ieraujas sevī; viņš ir aizvainots, nenovērtēts, neuzklausīts, nesaprasts, apjucis un jūtas bezpalīdzīgs. Tas ir grūti, jo nezini, kā ar to visu sadzīvot un tikt galā pašam ar sevi. Piedaloties atbalsta grupā ar savu gadījumu, sapratu, ka, nokļuvusi smagā dzīves situācijā, es neesmu viena. Bija iespēja dalīties ar savu sāpi, tikt uzklausītai, un saņemt atbalstu, nevis nosodījumu. Mums tika sniegta profesionāla palīdzība, katra no mums tika mudināta mācīties aizstāvēt sevi, celt savu pašvērtējumu un paaugstināt pašapziņu. Mācījāmies cīnīties ar pret mums vērsto vardarbību, mācījāmies, kā palīdzēt sev un kā neapjukt, iet uz priekšu un neskatīties atpakaļ. Apmeklējot šīs sesijas, mēs tikām iedrošinātas spert drošus un pārlicinošus soļus pretim savai labsajūtai un mieram. Vēlos iedrošināt sievietes, kas cieš no jebkāda veida vardarbības, piedalīties vērtīgajās atbalsta grupās! Paldies,! Līga, 46 gadi”

8

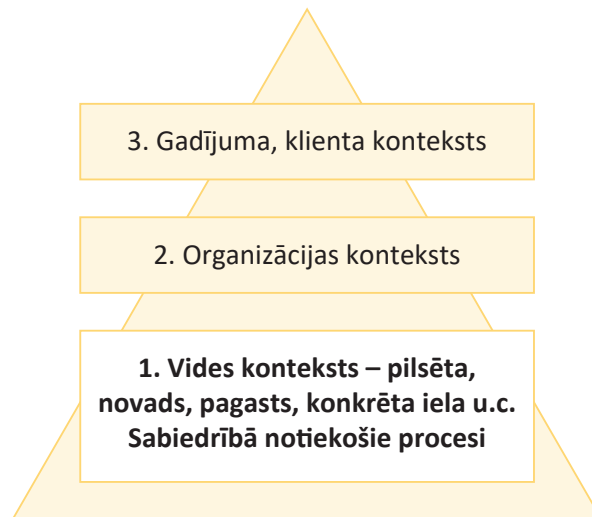
SOCIĀLĀ DARBA AR GRUPU ATTĪSTĪŠANA SOCIĀLAJOS DIENESTOS

Sociālā darba ar grupu attīstīšanai Dienestos pastāv virkne priekšnoteikumu. Tādēļ ir nepieciešams aplūkot SDAG organizācijas modeļus un mērķa grupu specifiku tieši kontekstā ar SDAG ieviešanas iespēju Dienestos.

8.1. ORGANIZĀCIJAS UN VIDES KONTEKSTS SDAG IEVIEŠANAI DIENESTOS

Metodiskā materiāla 5. nodaļā, aprakstot grupas plānošanas un izveides procesu, jau norādīts, cik svarīga ir klientu mērķa grupu vajadzību izpēte. Lai nonāktu pie klientu mērķa grupas vajadzību formulēšanas, ir lietderīgi apzināties dažādus vajadzību līmeņus – gan plašākas vides kontekstā, gan Dienesta kā organizācijas kontekstā, gan konkrēta gadījuma vai konkrēta klienta kontekstā.

Vides konteksts. Ikviens var vizualizēt savas pilsētas, pagasta, novada, kāda pilsētas rajona dzīves vidi, it īpaši rajonus, ielas, mājas, kur dzīvo, pulcējas cilvēku grupas un kopienas un kur iezīmējas vajadzība pēc dažādu sociālo pakalpojumu, iespējams, sociālās palīdzības saņemšanas.



Vides konteksta izpratne nozīmē – pazīt savu darba lauku, pazīt savas pilsētas, novada darba lauku karti, konkrētos rajonus, priekšpilsētas, mājas, piemēram, sociālās dzīvojamās mājas, pilsētas rajonu, kur dzīvo lielākā romu tautības kopiena, rajonu, kur dzīvesvieta tiek piešķirta cilvēkiem pēc atbrīvošanas no ieslodzījuma, vai rajonu, kur koncentrētas kādas citas mērķa grupas.

Piemēram, daudzi noteikti ir dzirdējuši par Liepājas pilsētas Karostas rajonu, kas ir pievilcīgs rajons tūristiem. Tomēr sociālās jomas kontekstā šis rajons ir pazīstams ar ko citu, iespējams, ar diezgan lielu skaitu ģimeņu ar bērniem, kurām bieži nepieciešams sociālā dienesta atbalsts, tāpat rajons ir visai pazīstams klaiņojošu bērnu kontekstā, pusaudžu, jauniešu atkarību vielu lietošanas kontekstā. Tas ir rajons, kur bieži dzīvesvieta tiek ierādīta jauniešiem pēc ārpusģimenes aprūpes u.tml., rajonā atrodas sociālā dzīvojamā māja u.c.

Vides konteksts norāda uz konkrētā rajona iedzīvotāju vajadzībām, piemēram, vajadzības pēc atbalsta grupas vecākiem, kuri dzīvo konkrētajā Karostas rajonā un audzina pirmsskolas vecuma bērnus, jo šo vecāku vajadzības un “kopīgā grūtību tēma” ir specifiskā saistība ar vides jautājumiem, piemēram, bērnu drošība vakaros, apkārtējās vides ietekme uz bērnu audzināšanu u.tml. Reaģējot uz konkrētajā vidē dzīvojošo ģimeņu vajadzībām, Karostā, piemēram, darbojas nevalstiskā organizācija, kas mācību gada laikā organizē bērnu brīvā laika pavadīšanas un skolas mājas darbu pildīšanas grupas, bet vasarā – Karostas bērnu vasaras nometnes.

Domājot par konkrētās valsts, novada vai pilsētas iedzīvotāju vajadzību apzināšanu, sociālā darba ar grupu plānošanu, ir nepieciešams ņemt vērā sabiedrībā kopumā notiekošos procesus, piemēram:

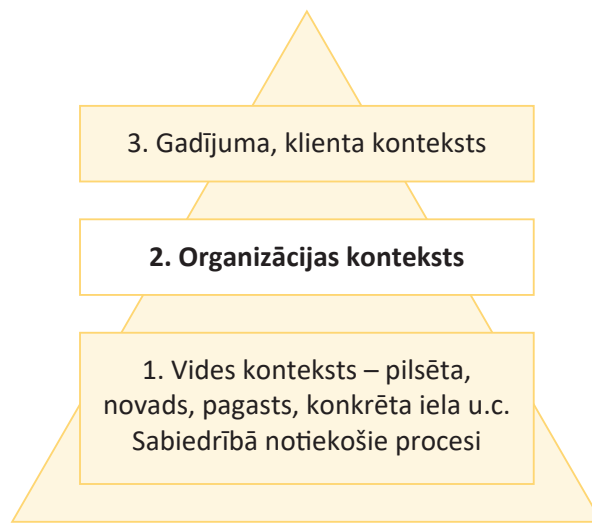
- demogrāfiskās izmaiņas, kas rada virkni grūtību, piemēram, iedzīvotāju novecošanās norāda uz vajadzību domāt par senioru vajadzībām atbilstošiem daudzveidīgiem pakalpojumiem, t.sk. sociālā darba ar grupu pakalpojumiem;
- ekonomiskās situācijas un nodarbinātības izmaiņas, kad vairāk iedzīvotāju ir izstumti no darba tirgus vai spiesti veikt zemas kvalifikācijas maz atalgotu darbu, kas, iespējams, mudina domāt par dažāda veida atbalsta un izglītojošām grupām nodarbinātības jautājumu risināšanai;
- pieaugošas ienākumu līmeņu atšķirības, sabiedrības polarizāciju, kad nabadzīgie kļūst vēl nabadzīgāki – kas bieži vien nozīmē trūcīgus mājokļus, zemas kvalitātes izglītību, bezdarbu

un grūtības vai nespēju piekļūt konkrētiem pakalpojumiem (veselības aprūpe, transports, sociālie pakalpojumi), un, plānojot sociālos pakalpojumus, tas liek domāt par uzdevumu veidot pakalpojumus, t.sk. grupu pakalpojumus, tuvāk klientu dzīves videi;

- vides segregācijas procesu (kas ir sabiedrības polarizācijas sekas), kura rezultātā iedzīvotājiem ar zemiem ienākumiem vai atstumto iedzīvotāju grupām ir arvien grūtāk atrast piemērotu mājokli par pieņemamām cenām;
- pilsētu teritoriju paplašināšanos un neliela blīvuma apdzīvoto vietu palielināšanos, kas rada zināmas grūtības un konkrētas vajadzības arī sociālajā laukā, plānojot pakalpojumus.

Organizācijas konteksts. Veiksmīgai SDAG ieviešanai Dienestos ir svarīgi apzināties arī organizācijas kontekstu.

10. attēls. Organizācijas konteksts SDAG ieviešanai Dienestos



Dienesta kā organizācijas un sociālā darba ar grupu plānošanas kontekstā vajadzētu aplūkot galvenos organizācijas jautājumus:

- organizācijas struktūra;
- vērtības;
- resursu pieejamība;
- organizācijas īstenotā stratēģija pakalpojumu plānošanā, t.sk. sociālā darba ar grupu plānošanā.

Lai izvērtētu organizācijas kontekstu konkrētā situācijā, ir vēlams atbildēt uz jautājumiem, kas apkopoti 16. tabulā.

16. tabula. SDAG pielietojamo aktivitāšu izvēles orientieris¹⁵⁵

Organizācijas pamatjautājums	Organizācijas konteksta izvērtēšanas jautājumi
Organizācijas struktūra	• Vai esošā organizācijas struktūra atļauj un dod vietu un telpu SDAG? • Vai šāda sociālā darba forma ir iekļauta, iespējams, atrunāta darba līgumos, pakalpojumu aprakstos, plānošanas dokumentos u.tml.?
Organizācijas vērtības	• Kādas ir konkrētā Dienesta pamatvērtības? • Vai organizācijas pamatvērtības saskan ar SDAG vērtībām, ētiskajiem aspektiem? • Vai ir domāts par dažādiem SDAG riskiem – duālās attiecības, lomu sajaukums, konfidencialitāte u.tml.?
Resursu pieejamība	• Vai organizācijā ir pieejami resursi, lai veiktu SDAG – cilvēkresursi, piemērotas telpas, laika resursi, tehniskais nodrošinājums, ja SDAG tiek veikts attālināti, u.c.? • Kādas no zināmajām grupu vadīšanas programmām ir apguvuši praktizējošie sociālie darbinieki?
Pakalpojumu plānošanas stratēģija	• Vai organizācijā tiek plānota sociālo pakalpojumu attīstīšana? • Vai tiek apzinātas klientu vajadzības? • Kā tiek apzinātas klientu vajadzības? • Kā tiek plānoti esošie grupu pakalpojumi? • Vai SDAG īstenošanai tiek izmatots ārpakalpojums? • Vai pakalpojumi tiek plānoti pēc principa “Mēs zinām, kas citiem ir vajadzīgs” vai pēc principa “Mums jānoskaidro, kas citiem ir vajadzīgs”?

SDAG ir metode, kas Latvijas sociālajā laukā ir akceptēta un tiek pielietota, tomēr tās resurss netiek izmantots pilnā apmērā. Ar šo Metodisko materiālu aicinām sociālos darbiniekus uz iedzīvotāju vajadzībām paskatīties plašāk gan organizācijas, gan – it īpaši – vides kontekstā. Plānojot SDAG, ir ieteicams izmantot gan jau labi zināmas, pārbaudītas atbalsta un izglītojošo grupu programmas, gan radīt savas programmas, īpaši domājot par konkrētajiem klientiem, viņu vajadzībām.

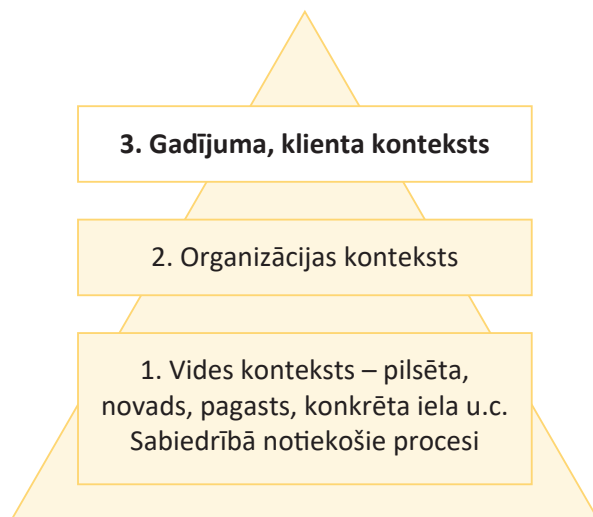
Impulsu vajadzību noformulēšanai un risinājumu meklēšanai var dot arī jau esošie sociālie pakalpojumi un to sniedzēji.

¹⁵⁵ Northen, H., Kurland, R., 2001. *Social Work with Groups*. 3rd ed. New York, NY: Columbia University Press.

Piemēram, ģimenes asistenta pakalpojuma sniedzēji var būt labs izziņas avots SDAG plānošanai, piemēram, plānojot pakalpojumu ģimenēm ar bērniem, jo asistenti cieši sadarbojas ar konkrēto mērķa grupu, regulāri uzturas šīs mērķa grupas dzīves vidē un dzīves telpā. Liepājas pašvaldībā tika attīstīts Agrinās intervences pakalpojums, grupas pakalpojums vecākiem ar maziem bērniem līdz trīs gadu vecumam vai brīdīm, kad bērns sāk apmeklēt pirmsskolas izglītības iestādi. Ģimenes asistenti, dodoties pie ģimenēm ar bērniem, novēroja, ka vecāks ar mazu bērnu nereti dzīvo ļoti izolēti, viņam bieži trūkst motivācijas doties ar bērnu pastaigā, reizēm mazā bērna gultiņa ir novietota istabas tumšākajā stūrī, drēbītes – nemainītas, bērns lielu dienas daļu pavada gultiņā. Ģimenes asistenti par šīm situācijām bieži runāja supervīzijā. Tā rezultātā “dzima” ideja jaunam grupas formāta pakalpojumam – vecākiem ar maziem bērniem, kuri, iespējams, sabiedrībai ir ļoti neredzama mērķa grupa, jo bērni vēl neapmeklē ne pirmsskolu, ne skolu, un līdz ar to ir pakļauti gan neapbrūpes, gan vardarbības riskam.

Gadījuma konteksts. Konkrēta gadījuma vai klienta konteksts var būt tas, kas atklāj kādas lielākas klientu grupas vajadzības.

11. attēls. Gadījuma konteksts SDAG ieviešanā Dienestos



Konkrēta situācija, gadījums pilsētā vai novadā var signalizēt par vajadzību aktualizēt vardarbības prevencijas, bērnu drošības un citus saistītus jautājumus.

Lielu rezonansi sabiedrībā vienmēr ir raisījušas situācijas, kurās no vecāku vardarbības vai sabiedrības nepietiekami aktīvas rīcības cieš bērni. Piemēram, bērns, kurš ir noklīdis, vēlāk diemžēl atrasts miris, vai bērns ir miris sava vecāka vardarbības rezultātā u. tml. Tādi gadījumi vienmēr ir uzjundījuši trauksmes, neapmierinātības un dusmu vilni, tomēr būtu labi, ja tie liktu arī vairāk domāt par preventīviem pasākumiem, piemēram, rosinātu vadīt izglītojošas un atbalsta grupas par bērnu drošību un par vardarbības prevenciju.

8.2. SOCIĀLĀ DARBA AR GRUPU ORGANIZĀCIJAS MODEĻI UN MĒRĶA GRUPU SPECIFIKA

Latvijas sociālajā laukā pastāv vairāki virzieni, kā tiek organizēts sociālais darbs ar grupu.

12. attēls. SDAG organizācijas veidi Latvijā

- | | |
|----------|--|
| A | SDAG organizē Dienests, dažādas grupas vada Dienesta sociālais darbinieks. |
| B | SDAG vai konkrētu grupu vadīšana kā pakalpojums tiek saņemts no cita pakalpojuma sniedzēja, piemēram, NVO. |
| C | SDAG tiek īstenots sociālā pakalpojuma sniegšana vietā – kopienas centrā, dienas centrā, grupu dzīvokļa pakalpojuma sniegšanas vietā, jauniešu mājā u.c. |

Pastāv arī vairāki veidi, kā var saņemt SDAG pakalpojumu:

- pakalpojumu var saņemt ikviens bez īpaša nosūtījuma saņemšanas; sabiedrībā balstīts pakalpojums, piemēram, atbalsta grupa vecākiem, kuri audzina pirmsskolas vecuma bērnu;
- pakalpojumu var saņemt ikviens konkrētas mērķa grupas pārstāvis bez īpaša nosūtījuma saņemšanas, piemēram, atbalsta grupa aizbildņiem, atbalsta grupa adoptētājiem, anonīmo alkoholiķu grupa u.c.;
- pakalpojumu var saņemt ar Dienesta nosūtījumu; pakalpojums ir mērķēts uz kādas konkrētas mērķa grupas vajadzībām; piemēram, sociālo prasmju grupa vecākiem, kuru bērni aug ārpusģimenes aprūpē, vai vecākiem, kuriem ir grūtības ar bērnu audzināšanu un aprūpi; vardarbību veikušu personu sociālās rehabilitācijas grupa u.c.;
- SDAG ir integrēts konkrēta sociālā pakalpojuma ikdienas rutinā, piemēram, dienas centrā pensionāriem, dienas centrā personām ar GRT, grupu dzīvokļa pakalpojumā u.c.

Sociālais darbs ar grupu ir īstenojams dažādos sociālā darba līmeņos:

- preventīvajā laukā;
- sociālajā laukā, kad ir konstatētas konkrētas grūtības un vajadzības.

8.3. ĒTISKIE ASPEKTI VIDES UN ORGANIZĀCIJAS KONTEKSTĀ

Sociālā darba ar grupu ētiskie aspekti ir aplūkoti Metodiskā materiāla 1. nodaļā, tie ir aprakstīti arī IASWG Standartos (1. pielikums). Šeit akcentēti daži ētiskie aspekti, kas ir īpaši svarīgi, domājot par organizatorisko, vides un organizācijas kontekstu.

Grupu dalībnieku dažādība ir lielākais ētiskais izaicinājums grupu darbā. Grūtības var rasties, ja darba vides kultūra nav pietiekami atvērta un pieņemoša dažādībai.

Konfidencialitātes aspekts – Latvijas sociālo darbinieku ētikas kodeksā konfidencialitāte ir skaidrota kā informācijas lietošanas princips un statuss, kas nosaka informācijas aprites ierobežojumus un to, ka attiecīgā informācija nav pieejama vai netiek izpausta trešajām personām bez atbilstoša pilnvarojuma. Organizējot grupas pakalpojumu, vajadzētu padomāt, vai grupas darba telpai ir pietiekami laba skaņas izolācija un vai telpa atrodas grupas dalībniekiem ērtā vietā (piemēram, nav jāsatiek pārāk daudz citu sociālā dienesta apmeklētāju) u.c.

Klienta tiesības uz pašnoteikšanos – arī tad, ja klients ar nosūtījumu ir nosūtīts kāda grupas pakalpojuma saņemšanai, vai, piemēram, ja bāriņtiesa ir rekomendējusi klienta dalību kādā grupā, jebkurš sociālais pakalpojums ir brīvprātīgs un prasa zināmu motivācijas līmeni.

Duālās attiecības, lomu sajaukums – situācijā, kad sociālais darbinieks, kurš veic sociālo darbu ar grupu, veic arī citas funkcijas, citus darba pienākumus, piemēram, ir gadījuma vadītājs, pastāv zināms risks nonākt duālās attiecībās gan kā gadījuma vadītājam, gan kā grupas vadītājam. Jebkurš iespējamais lomu sajaukums prasa apdomāt iespējamos riskus.

Labā SDAG praksē sociālajam darbiniekam nav duālu attiecību, kurās parādās lomu sajaukums, jo īpaši, ja ir atšķirīgas varas pozīcijas. Tā kā SDAG grupas vadītājam ir jāveido līdzvērtīgas, savstarpēji uzticamas un drošas attiecības, lomu skaidrība ir svarīga. Ja tam, ka sociālajam darbiniekam ir, piemēram, gan gadījuma vadītāja loma, gan grupas vadītāja loma, tomēr pastāv noteikts pamatojums, tad vajadzētu ar klientu pārrunāt un radīt skaidrību, ko katra loma nozīmē, lai viņam nebūtu bažu par to, kā notiks sadarbība. Ētiskās nostājas ir radušās praksē un rada drošību gan klientam, gan sociālajiem darbiniekiem. Turklāt vienmēr ir jābalstās uz grupas mērķi, veidu un saturu. Sociālais darbinieks refleksijai var sev uzdot jautājumu: kā manas duālās lomas ietekmēs grupas procesu? Kā mani uztvers klients? Kādus jautājumus būs grūtāk pārrunāt? Kā duālās lomas ietekmēs klienta uzticēšanos?

Latvijas teritorijā ir dažāda lieluma un iedzīvotāju blīvuma pašvaldības (piemēram, lauku teritorija un lielpilsēta), līdz ar to arī sociālajiem dienestiem pieejamie resursi ir atšķirīgi. Lielākās pašvaldībās pastāv lielāka iespēja nodrošināt SDAG kā palīdzības formu iedzīvotājiem, veidojot daudzas un dažādas grupas, savukārt citās pašvaldībās, iespējams, būs tikai pāris grupu.

Galvenie nosacījumi, lai sociālajā dienestā attīstītos SDAG, ir pēc iespējas labāka izpratne par sociālo darbu ar grupu, kā arī laiks, resursi un izglītoti sociālie darbinieki, kuri spēs profesionāli realizēt SDAG soļus.

LITERATŪRAS SARAKSTS

Alle-Corliss, L., Alle-Corliss, R., 2009. *Group Work: A Practical Guide to Developing Groups in Agency Settings*. John Wiley & Sons Inc., 433 pp.

Alissi A.S. (1980). *Perspectives on Social Group Work Practice: A Book of Readings*. The Free Press, Macmillan Publishing, 407 pp.

Banerjee T., Banerjee S., Doel M., 2021. *Street Groupwork in Kolkata*. In C. Cohen, M. Macgowan and R. Toseland (Eds.), *Routledge International Handbook of Social Work with Groups*, London: Routledge.

Bela, B., Rasnača, L. (zin. red.), 2023. *Sociālā darba vārdnīca*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds, 640 lpp. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

Benson, J., 2001. Work at the ending stage of the group: separation issues, chapter 7 in Benson, J., 2001. *Working more creatively in groups*, pp. 145–54, Abingdon, Routledge. Pieejams: <https://doi.org/10.4324/9780203137291>

Bent-Goodley T. B., 2016. *Editorial: Social Work's Grand Challenges: Mobilizing the Profession*. In: *Social Work*, 61(3), pp. 197–198. Pieejams: <http://www.jstor.org/stable/24883433>

Boddy J., O'Leary P., Panagiotaros C. V., 2021. *Hope during and Post-Disasters: Social Work's Role in Creating and Nurturing Emancipatory Hope*. In: *The British Journal of Social Work*, Volume 51, Issue 5, July 2021, pp. 1917–1934. Pieejams: <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcab140>

Buama, Ch. A. C., 2019. *Social work in digital age*. Burlington: Society Publishing, 241 pp.

Cartwright, D., Zander, A., 1968. *Power and Influence in Groups: Introduction*. *Group Dynamics: Research and Theory*, 3, 215–235

C Modulis, 2015. *Psihosociālais sistēmiskais sociālais darbs*. Pieejams: http://socialaisdarbs.blogspot.com/p/blog-page_60.html

Corey, M.S., Corey, G., Corey, C., 2008. *Groups. Process and Practice*, Brooks/Cole, Cengage Learning, 478 pp.

Coyle, G., 1937. *Studies in Group Behavior*. New York: Harper and Brothers, 258 pp.

Crisp B. R., Stanford S., Moulding N., 2021. *Educating Social Workers in the Midst of COVID-19: The Value of a Principles-led Approach to Designing Educational Experiences during the Pandemic*. In: *The British Journal of Social Work*, Volume 51, Issue 5, July 2021, pp. 1839–1857, Pieejams: <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcab108>

Dam, R. F., Siang, T. Y., 2022. *What is Design Thinking and Why Is It So Popular?* Pieejams: <https://www.interaction-design.org/literature/article/what-is-design-thinking-and-why-is-it-so-popular>

Deutsch, M., Gerard, H. B., 1955. *A Study of Normative and Informational Social Influence upon Individual Judgment*. In: *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 51, 629–636. Pieejams: <https://doi.org/10.1037/h0046408>

Doel, M., 2006. *Using Groupwork*. London: Routledge / Community Care, 192 pp.

Doel, M., Kelly, T., 2014. *A-Z Groups and Groupwork*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 241 pp.

- Doel, M., Sawdon, C., 1999. *The Essential Groupworker: Teaching and Learning Creative Groupwork*. London: Jessica Kingsley Publishing, 288 pp.
- Dombo, E. A., Ahearn, F. L., 2017. *The aftermath of humanitarian crises: A model for addressing social work interventions with individuals, groups, and communities*. In: *Illness, Crisis, & Loss*, 25(2), pp. 107–126. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/1054137315606830>
- Fitzgerald, A., 2020. *Professional Identity: A Concept Analysis*. In: *Nursing Forum*, 55(3), pp. 447–472. Pieejams: <https://doi.org/10.1111/nuf.12450>
- Festinger, L., 1950. *Informal social communication*. *Psychological Review*, 57(5), 271–282.
- French, J. R. P., Jr., Raven, B., 1959. *The bases of social power*. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power*, 150–167. Univer. Michigan. Pieejams: https://www.researchgate.net/publication/215915730_The_bases_of_social_power
- Garvin C. D., Gutiérrez L. M., Galinsky M. J. (Eds.), 2004. *Handbook of social work with groups*. Guilford Press, 642 pp.
- Gitterman, A., Knight, C., 2016. *Curriculum and Psychoeducational Groups: Opportunities and Challenges*. In: *Social Work*, 61(2), pp. 103–110. Pieejams: <http://www.jstor.org/stable/24881318>
- Gitterman, A., Knight, C., 2016. *Empowering Clients to Have an Impact on Their Environment: Social Work Practice with Groups*. In: *Families in Society*, 97(4), pp. 278–285. Pieejams: <https://doi.org/10.1606/1044-3894.2016.97.34>
- Gitterman, A., Salmon, R. (Eds.), 2008. *Encyclopedia of Social Work with Groups*. New York: Columbia University Press, 353 pp. Pieejams: <https://doi.org/10.4324/9780203868850>
- Gitterman, A., Shulman, L., 2005. *Mutual aid groups, vulnerable and resilient populations, and the life cycle*, 3rd ed. New York, NY: Columbia University Press, 672 pp.
- Greif G. L., Ephross P. H., 2005. *Group Work with Populations at Risk*. 2nd Edition, Oxford University Press, 477 pp.
- Hamilton, G., 1954. *Self-Awareness in Professional Education*. *Social Casework*, 35(9), pp. 371–379. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/104438945403500901>
- Hartford, M., 1980. *Frames of reference for social group work*. In A. Alissi (ed.) *Perspectives on social group work practice: A book of readings*, 64–71. New York: The Free Press.
- Hepworth D. H., Rooney R. H., Rooney G. D., Strom-Gottfried K., 2012. *Direct Social Work Practice: Theory and Skills*. Ninth Edition, Brooks/Cole Cengage Learning, 704 pp.
- Higgins, M., Popple, K., Crichton, N., 2016. *The Dilemmas of Contemporary Social Work: A Case Study of the Social Work Degree in England*. In: *The British Journal of Social Work*, 46(3), pp. 619–634. Pieejams: <http://www.jstor.org/stable/43905481>
- Horwath J., Tarr S., 2015. *Child Visibility in Cases of Chronic Neglect: Implications for Social Work Practice*. In: *The British Journal of Social Work*, 45(5), pp. 1379–1394. Pieejams: <http://www.jstor.org/stable/43687920>
- Hung, E. N., Lee, T. T. T., Cheung, J. C.S., 2021. *Practising social work groups online: Practitioners' reflection on the COVID-19 outbreak*. In: *International Social Work*, 64(5), pp. 756–760. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/0020872821989796>

- IDEO U, 2023. *The Design Thinking Process*. Pieejams: <https://www.ideo.com/blogs/inspiration/design-thinking-process>
- Infed, 2020. *Ruth Kotinsky on education and lifelong learning*. Pieejams: <https://infed.org/mobi/>
- Kaiser C. A., 1958. *Group Work Section: The Social Group Work Process*. In: *Social Work*, 3(2), pp. 67–75. Pieejams: <http://www.jstor.org/stable/23707535>
- Kimmell, A., Gockel, A., 2018. *Embodied connections: Engaging the body in group work*. In: *Qualitative Social Work*, 17(2), pp. 268–285. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/1473325016681066>
- Kirst-Ashman K., Hull Jr. G., 2009. *Understanding Generalist Practice*. 5th Edition, Belmont: Brooks/Cole, Cengage Learning, 629 pp.
- Konopka G., 1960. *Social Group Work: A Social Work Method*. In: *Social Work*, 5(4), 53–61. New York: Columbia University Press. Pieejams: <http://www.jstor.org/stable/23707701>
- Kuldīgas novada pašvaldības aģentūra „Sociālais dienests”, 2011. *Rokasgrāmata. Metodes un pieejas sociālā darba jomā*. Kuldīga, 67 lpp. Pieejams: <https://old.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3167/rokasgramata.pdf>
- Kurland, R., Malekoff, A., 2003. *Stories Celebrating Group Work: It's Not Always Easy to Sit on Your Mouth*. Routledge, 214 pp.
- Kurtz, L. F., 1997. *Self-help and support groups: A handbook for practitioners*. SAGE Publications.
- Labklājības ministrija, 2020. *Latvijas Republikas Sociālā darbinieka profesijas standards*. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/sociala-darbinieka-profesijas-standarts>
- Labklājības ministrija, 2020. Metodiskie materiāli: <https://www.lm.gov.lv/lv/metodiskie-materiali-0>
- Lang N. C., 2010. *Group work practice to advance social competence: a specialized methodology for social work*. Columbia University Press, 289 pp.
- Lang N. C., 1972. *A Broad-Range Model of Practice in the Social Work Group*. In: *Social Service Review*, 46(1), pp. 76–89. Pieejams: <http://www.jstor.org/stable/30021870>
- Lee, C. D., 2018. *Social Work with Groups' Practice Ethics and Standards: Student Confidence and Competence*. In: *Research on Social Work Practice*, 28(4), pp. 475–481. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/1049731516655456>
- Linzo D. M., Mayor R. M., Orteza W. S., Ramos G., Saguid K. D. J., Tagulinao A. Y., 2014. *The Developmental Approach to Social Group Work SOCWK112 -Social Work Practice with Groups*. Pieejams: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>
- Lowy, L., 1962. *The Group in Social Work with the Aged*. In: *Social Work*, 7(4), pp. 43–50. Pieejams: <http://www.jstor.org/stable/23708494>
- Macgowan, M. J., Wong, S. E., 2017. *Improving Student Confidence in Using Group Work Standards: A Controlled Replication*. In: *Research on Social Work Practice*, 27(4), pp. 434–440. Pieejams: <https://doi.org/10.1177/1049731515587557>
- Magen, R., 2008. *Group Work Major Models. Cognitive-Behavioral Model*. In: Gitterman, A., Salmon, R., 2009. *Encyclopedia of Social Work with Groups*. New York: Columbia University Press

McNicol P., Lindsay J., 2002. *Group Work in Social Work Education: The Canadian Experience*. In: Canadian Social Work Review / Revue Canadienne de Service Social, 19(1), pp. 153–166. Pieejams: <http://www.jstor.org/stable/41669751>

Middleman R., Goldberg Wood G., 1990. *Skills for direct practice in social work*. New York: Columbia University Press, 188.

Ministry of Social and Family Development, Singapore, 2018. *Family Service Centre of Social Work Practise-Group Work Practise Guide*, 46 pp. Pieejams: https://sasw.org.sg/wp-content/uploads/2021/03/2018-F_1.pdf

Morales, A., Sheafor, B., W. Allyn and Bacon, 1995. *Social Work: A Profession of Many Faces*.-Social case work, 643 pp.

Neamtu N., Faludi C., 2021. *Learning Effectiveness of Social Work Methods with Groups, in Online and Face-to-Face Contexts*. In: Frontiers in Psychology, Vol. 12. Pieejams: <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2021.649691>

Northern H., Kurland R., 2001. *Social Work with Groups*. 3rd Edition, Columbia University Press, 525 pp.

Online MSW Programs, 2022. *Social Work. 6 Important Theories in Social Work* <https://www.onlinemswprograms.com/social-work/theories/>

Papell P., Ruthman, B., 1966. *Social Group Work*. In: Journal of Education for Social Work 2(2), pp.66-77. Pieejams: <https://doi.org/10.1080/00220612.1966.10778680>

Preston-Shoot M., 2007. *Effective Groupwork. Practical Social Work*. Second Edition, Hampshire: Palgrave Macmillan, 172 pp.

Ratniece, G., 2007. *Individuālā supervīzija*. No: Apine, E. (projekta vad.). Supervīzija sociālajā darbā. Supervizora rokasgrāmata. Rīga: LU

Reid K. E., 1996. *Social Work Practice with Groups: A Clinical Perspective*. 2nd Edition, Cengage Learning, 320 pp.

Roy V., Sansfaçon P. A., Doucet M., Rochette M., 2013. *IASWG Standards for Social Work Practice with Groups: The Case of Quebec Practices*. In: Social Work with Groups. 36. pp. 145-159. Taylor & Francis Group, LLC. Pieejams: 10.1080/01609513.2012.745107.

Ruth Cohn Institute for TCI-international, 2022. *History of TCI*. Pieejams: <https://www.ruth-cohn-institute.org/history-of-tci.html>

Ruth Cohn Institute for TCI-international, 2022. *The Basic Elements of TCI Concept*. Pieejams: <https://www.ruth-cohn-institute.org/tci-concept.html>

Schneider-Landolf, M., Spielmann, J., Zitterbarth, W. (eds.), 2017. *The Handbook of Theme-Centered Interaction*. Vandenhoeck & Ruprecht, 343 pp. Pieejams: http://www.v-r.de/de/handbook_of_theme_centered_interaction_tci/download

Schwarz, R., 2002. *The Skilled Facilitator: A Comprehensive Resource for Consultants, Facilitators, Managers, Trainers, and Coaches*.

Seden, J., 2005. *Counselling Skills In Social Work Practice*, Second Edition, Open University Press.

Shulman, L., 1979. *The Skills of Helping Individuals and Groups*. Itasca, 712 pp.

- Shalinsky W., 1969. *Group Composition as an Element of Social Group Work Practice*. In: Social Service Review, 43(1), pp. 42–49. Pieejams: <http://www.jstor.org/stable/30020515>
- Smith, J. S., 2016. *Catching a Speeding Train: Social Work's Disconnect with a Medical Revolution*. In: Social Work, 61(2), pp. 186–187. Pieejams: <http://www.jstor.org/stable/24881331>
- SocialWorkin, 2023. *Social Group Work-Concept, definition and meaning*. Pieejams: <https://www.socialworkin.com/2019/11/social-group-work-concept-definition-meaning.html>
- Social Workin, 2019. *Seven Models of Social Group Work*. Pieejams: <https://www.socialworkin.com/2019/11/Models-of-social-group-work.html>
- Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums. Latvijas Vēstnesis, 168, 19.11.2002. <https://likumi.lv/ta/id/68488>
- Sroufe L.A, Waters E., 1983. *Social Competence as a Developmental Construct*. In: Developmental Review. Pp. 79–97. Pieejams: http://expert-nurse.com/yahoo_site_admin/assets/docs/Social_Competence_as_a_Developmental_Construct.123180659.pdf
- Stankus-Viša, I., 2015. *Sociālais darbs ar grupu kā psihosociālā konsultēšana*. Rokasgrāmatā “Psihosociālais sociālais darbs sistēmiskajā pieejā, teorija un prakse”. Nodibinājums “C Modulis”: Jūrmala
- Sudraba V., Mārtinsone K., 2018. *Grupu psiholoģiskā konsultēšana un psihoterapija: Monogrāfija*. Rīga: RSU. 176 lpp.
- Schwartz, W., 1961. *The social worker in the group. New perspectives on services to groups: Theory, organization, and practice*. In: Giacomucci, S. History of Social Work with Groups in Practice and Education, pp 7–34.
- Schwartz, W., 1971. *On the use of groups in social work practice*. In W. Schwartz & S. Zelba (Eds.), The practice of group work, pp. 32–24.
- Gulbe, Z., Mihailovs, I. J., Paiča, I., Dubiņins, K., Bergmane, T. (2021). *Attālināta psiholoģiskā palīdzība un konsultēšana*. Rīga: Rīgas Stradiņa universitāte, 56 lpp. Pieejams: https://dspace.rsu.lv/jspui/bitstream/123456789/6602/1/1552_Attalinata_psihologiska_palidziba_un_konsultesana_digital.pdf
- Toseland, R.W., Rivas R. F., 2001. *An introduction to group work practice* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon, 550 pp.
- Tosone, C., 2009. *Psychodynamic Model*. In A. Gitterman & R. Salmon (Eds.), Encyclopedia of Social Work with Groups (pp. 55-57). New York: Columbia University Press
- Tuckman B.W., 1965. *Psychological Developmental Sequence in Small Groups*. In: Psychological Bulletin, Vol. 63, No. 6, pp. 384-399. Pieejams: <https://doi.org/10.1037/h0022100>
- Tsui, P., Schultz, G. L., 1988. Ethnic factors in group process: Cultural dynamics in multi-ethnic therapy groups. *American Journal of Orthopsychiatry*, 58(1), 136–142. Pieejams: <https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.1988.tb01573.x>
- Viša, K., 2021. *Sistēmu teorija sociālā darba praksē*. No: E. ApineV. Roga-Vailza, I. Ozola un (Red.). Sociālais darbs ar gadījumu. II sējums: Teorija praksē, 135.-205. lpp., Rīga: Latvijas Republikas Labklājības ministrija. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/16355/download>
- Whitaker D. S., 2001. *Using Groups to Help People*. 2nd Edition, Brunner-Routledge, 380 pp.

Williams, D., 2016. *The Future of Effective Social Work Practice: Broadening Multidisciplinary Collaboration and Increasing Flexibility*. In: *Social Work*, 61(4), pp. 363–365. Pieejams: <http://www.jstor.org/stable/24881446>

Williams, J. H., 2016. *Grand Challenges for Social Work: Research, Practice, and Education*. In: *Social Work Research*, 40(2), pp. 67–70. Pieejams: <http://www.jstor.org/stable/24899382>

Wilson, G., Ryland, G., 1949. *Social group work practice*. Houghton Mifflin. Pieejams: <https://psycnet.apa.org/record/1951-01839-000>

Worrall, H., Schweizer, R., Marks, E., Yuan, L., Lloyd, C., & Ramjan, R., 2018. *The effectiveness of support groups: A literature review*. In: *Mental Health and Social Inclusion*, 22(2), pp. 85–93. Pieejams: <http://dx.doi.org/10.1108/MHSI-12-2017-0055>

Zasrtow. C. H., 2009. *Social Work with Groups: A Comprehensive Work Book*. 7th Edition, Brooks/Cole, Cengage Learning, 475 pp.

Metodiskais materiāls izstrādāts ar Eiropas Sociālā fonda finansiālu atbalstu Labklājības ministrijas īstenotā projekta Nr. 9.2.1.1/15/I/001 “Profesionāla sociālā darba attīstība pašvaldībās” aktivitātes “Metodiku izstrāde pašvaldību sociālo dienestu sociālajiem darbiniekiem darbam ar klientu mērķgrupām, kā arī sociālo darbinieku apmācība šo metodiku ieviešanai darbā un pilotprojektu īstenošana” ietvaros.

Par metodiskā materiāla saturu atbild Labklājības ministrija, un tajā nav atspoguļots Eiropas Komisijas viedoklis.



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