

**Zemgales plānošanas reģiona (Latvija) un  
Linčepingas Sociālā darba pētījumu un attīstības centra**

**kopējā projekta RETHINK/ PĀRDOMĀT  
rezultātā izmēģinātās (pilotētās) mentoru un jauniešu apmācību programmas  
izvērtējuma apkopojums**

**I daļa – Mentoru viedoklis**

*Laika periodā no 2020. gada augusta līdz 2021. gada martam, notika 10 mentoru rekrutēšana, atlase, apmācības 20 jauniešu ar garīga rakstura traucējumiem atbalstam sociālajai integrācijai izglītībā un nodarbinātībā. Lai izvērtētu programmas efektivitāti, gūto pieredzi un uzlabotu programmas pielietojumu nākotnē, projekta vadošā pētniece veica izvērtējumu, balstoties uz četrus iesaistīto pušu (mentor, jauniešu, pašvaldību sociālo dienestu gadījumu vadītāju un projekta speciālistu) anketēšanu un intervēšanu.*

08.04.2021, Vers.2

**Individuālas sarunas ar mentoriem ZOOM platformā**

*Laikā starp 2021. gada 20. un 28. janvāri notika astoņas sarunas ar mentoriem ar mērķi izzināt mentoru viedokļus un pieredzi par mentoringa praksi.*

*Katrā sarunā piedalījās viens mentors, gadījumu vadītāja un vadošā pētniece. Tā kā gadījumu vadītāja arī bija mentors diviem jauniešiem, tad viņas viedoklis tika uzklauts šo sarunu gaitā, neorganizējot atsevišķu tikšanos.*

*Sarunas tika ierakstītas, saglabājot audio failus (kopumā 6 stundu apjomā). Katrai sarunai tika sagatavota transkripcija (kopā 20 lpp. garumā). Iegūtais tekstuālais materiāls kalpo par pamatu šeit veidotajam kopsavilkumam.*

*Ievērojot konfidencialitāti, mentoru viedokļi pausti apkopotā veidā, jauniešu vārdi netiek minēti. Taču projekta komandai un tai tuvu stāvošiem, kas cieši sadarbojušies un ir lietas kursā par individuālajām situācijām un izaicinājumiem, nebūs grūti identificēt personas un notikumus, no kā diemžēl nav iespējams izvairīties tik neliela apmēra pētījumā.*

**1. Mentoringa process un attiecību dinamika ar jauniešiem**

**1.1. Iepazīšanās un kontakta veidošanas posms**

Kopumā iepazīšanās un kontakta veidošanas posms tiek vērtēts kā veiksmīgs. Lielu lomu tajā spēlēja jauniešu dalība apmācību programmas sākumā organizētajā “vasaras skolā”, kur arī tika dibināts pirmais kontakts ar mentoriem šī projekta ietvaros.

Četri no desmit mentoriem ar pieciem no divdesmit jauniešiem bija pazīstami jau pirms šī projekta, taču nevienā no šiem gadījumiem tas netika skatīts kā negatīvs faktors. Mentoriem bija pieejama papildu informācija, arī jaunieši jutās droši sadarboties ar jau pazīstamu vai vismaz iepriekš redzētu cilvēku.

Nometnē kā mentori, tā arī jaunieši kopā labi pavadīja laiku, tā tika raksturota kā jauniešu izraušanās no ikdienas, jauna pieredze, iespēja satikt citus jauniešus un dažādus speciālistus. Četriem no desmit mentoriem tā bija pirmā satikšanās un sadarbošanās pieredze ar mērķgrupas jauniešiem, savukārt visam mentoru kolektīvam tā bija iespēja labāk iepazīties savā starpā un veidot sadarbības un uzticības attiecības, kas spēlēja lielu lomu savstarpējā atbalsta sniegšanā un spējā dalīties izaicinājumos un grūtībās, kas sekoja vēlāk.



### **1.attēls.** Mentoru savstarpēja iepazīšanās un grupu darbs.

“Ļoti veiksmīgi bija, ka varēja satikties un iepazīties tieši tajās vasaras nodarbībās, kad jau viņu varēja satikt un iepazīt. Jo sākotnēji bija drusku jācenšas saprast, cik viņš pats spēj saprast, ko runā, un atbildēt uz jautājumiem, jo viņam bija diezgan grūti to izdarīt. Bet tad, kad iepazīnāties un es sapratu, ka viņam ir vajadzīgs laiks, lai viņš varētu to savu atbildi sniegt, tad jau tās sarunas izveidojās tādas labas.”

“Veiksmīgs iepazīšanās posms, jo no jaunieša puses uzreiz bija jūtama atsaucība un ieinteresētība. Ņemot vērā, ka viņi tajā dienā jau bija atbraukuši un iejutušies vidē. Viņš bija sadarboties gatavs un ieinteresēts.”

“Tas, kas no manas puses bija jāsaprot, kā ar viņu komunicēt. Tas, ka viņš ir ar diezgan smagu to savu problēmu, un tas varbūt bija man sākumā jāsaprot.”

Taču nometnes trūkums, mentoruprāt, bija nepietiekama informācijas sniegšana jauniešiem par to, kas ir mentors, mentoringa process un kas tieši notiks turpmākajos projekta mēnešos. Papildus tam, daļa mentoru norādīja, ka mulsinošs bija pārrāvums komunikācijā, kas sekoja pēc vasaras nometnes, kamēr tika sakārota dokumentācija, slēgti līgumi. Šajā posmā gan mentoru, gan jauniešu vidū valdīja neizpratne. Tā rezultātā, septembra beigās/ oktobrī mentoriem aktīvi sākot darbu, viņi sastapās ar dažādām jauniešu ekspektācijām, piemēram, cerību gūt materiālu, finansiālu atbalstu, kas bija saistīts

gan ar jauniešu pieredzi iepriekš realizētos projektos, gan jau minēto nepietiekami skaidro mentora lomu.

Trīs gadījumos jaunieši un/vai mentors nebija piedalījies šajā pasākumā, kas tika vērtēts kā liels zaudējums. Vienā gadījumā tas tika raksturots kā pilnīgs kontakta veidošanas posma iztrūkums projekta ietvaros, jo mentors balstījās jau iepriekš nodibinātajās attiecībās, uzreiz “ielecot” nākamajā – plānošanas – posmā. Tas liecina par iepazīšanās un kontakta veidošanas posma pilnīgu saplūšanu ar organizēto nometni, kas atspoguļojās vēl vairākās intervijās.

Ja turpmāk kontakta dibināšana tiek veidota šāda pasākuma ietvaros, tad mentori iesaka jau nometnē skaidrot jauniešiem mentora lomu, kā arī organizēt aktivitātes, kurās mentoram un jauniešiem caur spēli/ rotaļu jāmācās sadarboties, piemēram, dažādas stafetes, kopīga uzdevumu risināšana utml. ar mērķi stiprināt kontaktu.

Mentori norāda, ka attiecību veidošanas posmā pēc nometnes pieci no viņiem piedzīvoja emocionāli manipulatīvas epizodes un robežu pārbaudīšanu no jauniešu puses, kas prasīja lielu sagatavotību, lai varētu adekvāti reaģēt. Robežas bija šī posma atslēgas vārds un grūtības, ko to novilkšana radīja, var saistīt ar mentoringa prakses balstīšanu personīgajā pieredzē un nespēju to savienot ar mācībās apgūto teoriju. Šeit kā palīdzošs faktors tika minētas Zoom sarunas ar projekta komandu, kuru laikā vēlreiz tika aktualizēti mentoringa mērķi un uzdevumi. Tā, piemēram, pēc saskaršanās ar sarežģītu situāciju jaunietes ģimenē, kurā viņas mentore nemanot tika ierauta, tieši komandas sniegtais atbalsts palīdzēja saprast, kādus uzdevumus iespējams veikt, saglabājot mentora lomu un vienlaikus nekaitējot ģimenes sistēmai.

Interesanti, ka tieši tie mentori, kuri reflektēja par grūtībām novilkt robežas un mācīšanās pieredzi, ko piedzīvoja šajā procesā, vēlāk izveidoja veiksmīgas attiecības ar jauniešiem, iemantojot viņu uzticību, un iespēju robežās sasniedza plānotos rezultātus.

Vien divos gadījumos iepazīšanās un kontakta veidošanas process, mentoruprāt, nebija noritējis veiksmīgi. Vienā no tiem tika pieņemts lēmums par mentora maiņu, otrā – mentore turpina darbu ar jauniešu. Ņemot vērā viņas garīgās veselības traucējumu dabu, attiecību veidošana var paņemt daudz ilgāku laiku, ar ko jārēķinās.

“Nevarētu teikt, ka bija ļoti veiksmīgi. Viņa ir tāda ļoti atturīga. Tā diezgan lēnām mums gāja. Gan sākumā, gan vēl joprojām īsti nevar saprast, vai viņa to dara tāpēc, ka pati tiešām grib, vai tāpēc, ka es viņai saku.”

Vienā gadījumā iepazīšanās nāca ar pārsteigumu un vilšanos: “bija liels pārsteigums, satiekoties ar meiteni, jo bija skaidrs, ka viņai bija ļoti dziļas garīgās veselības problēmas. Komunikācijai meitene bija atvērta, lai gan īsti neprot ne runāt, ne izteikties, neraksta. Ar viņu bija jārunā ļoti īsiem teikumiem, lai viņa vispār varētu atbildēt.”

Jau no paša sākuma bija vērojama jauniešu lielā vēlme pēc saziņas un sadarbības. Lielākajā daļā gadījumu viņiem šāds kontakts ar atvērtiem cilvēkiem, kas izrāda aktīvu interesi par viņiem, ārpus ierastā kontaktu loka un pazīstamajām institūcijām, bija kas jauns.

## 1.2. Individuālā plāna sastādīšanas posms

Runājot par individuālā plāna sastādīšanas posmu, mentori atkal atsaucās uz jauniešu iepriekšējām pieredzēm citos projektos, piemēram “Proti un Dari”, kas ietekmēja to, kā viņi sākotnēji uztvēra mentoru. Visbiežāk atbalsts, ko jaunieši ir saņēmuši ir bijis materiāls, finansiāls, tāpēc šis projekts, kur galvenā piedāvātā “prece” ir mentora laiks un uzmanība, bija pilnīgi jauna pieredze. Jaunieši to mācījās izmantot un saprast, kas nenācās viegli.

“Tiklīdz Andris (vārds mainīts) saprata, ka pašam ir jāizvirza un jāsasniedz savi mērķi, bez tādiem materiāliem atbalstiem īpaši, tad viss aizgāja kā pa diedziņu. Mēs arī uzturējām to tikšanās un sazināšanās rutīnu, kas bija ļoti, ļoti svarīga.”

Pēc mentoru sacītā var novērot, ka individuālā plāna sastādīšanas posms bija kas jauns ne tikai jauniešiem, bet arī pašiem mentoriem. Tas raisīja daudz jautājumu, un bija grūtības saprast, kā sastādīt plānu sadarbībai ar jauniem, iesaistot viņu, un vēl veidot to izpildāmu un reālajai dzīvei pietuvinātu. Kaut arī apguvuši teoriju, mentori tam nebija praktiski gatavi. Bez tam – tā vēl aizvien nav ierasta prakse – veidot sadarbības attiecības ar klientu. Šajā posmā mentoriem bija nepieciešams atbalsts, ko viņi saņēma individuālās un grupu sarunās Zoom ar gadījuma vadītāju un mani.

“Bija svarīgi arī tās (sarunas), kur tu piemēram, pieņemēji vai pacēli. Tā ir māksla plānus sastādīt, mēs bieži redzam tur kaut kādu ļoti plašu mērķi, ko tu nesaproti, kā tur īsti darīt, tad pazūd tie gali.”

Taču iepriekš iedibinātie priekšstati, ka jābalstās speciālistu ieteikumos, bija ļoti spēcīgi – vairākos gadījumos mentori atbalsta plānus veidoja, tikai balstoties tajos, precizējot pēc metodiskajām tikšanās reizēm. Citos – atbalsta plānu praktiski izveidoja mentors sadarbībā ar gadījuma vadītāju un mani. Abos šajos variantos atklājās, ka ar jauniem saruna vai vienošanās par paveikamo, nav bijusi vispār. Mentori to argumentēja ar jauniešu zemajām intelektuālajām spējām, nespēju izprast šī uzdevuma būtību.

Tomēr kā pozitīvs piemērs kalpo vienas mentores pieredze, kura atbalsta plānu sākotnēji sagaidīja no “vadības”, speciālistiem, jau gatavu un mentoram tikai izpildāmu. Taču pieredze ar jauniem atklāja, ka plāna veidošana iespējama tikai sadarbības attiecībās pēc iepazīšanās un kontakta nodibināšanas, kas izkristalizēja gan pastāvošās problēmas, gan jauniešu resursus.

“...šeit varbūt bija veiksmīgi, ka tas plāns nāca vēlāk, kad jau biju iepazinusies ar situāciju, līdz ar to arī to plānu varējām sataisīt atbilstoši.”

Kopumā plāna veidošanas posmu raksturo dinamika un pārmaiņas. Tas tika papildināts un precizēts, mainoties situācijai un atklājoties jauniem faktiem par jauniem. Tieši sastādītais plāns bija tas, kas palīdzēja noturēt robežas attiecībās un ievērot laika limitu. Tie mentori, kas plānu un noliktos termiņus regulāri aktualizēja saskarsmē ar jauniešiem veiksmīgāk “noturējās” savā lomā un paredzētajā sadarbības laika rāmī, pat ja sākumā tas tika uztverts kā vēl viena formalitāte un dokuments, kas aizņem tik vērtīgo laiku, ko varētu atvēlēt tiešajam darbam un saskarsmei ar jauniešiem.

Šajā posmā no jauniešu puses turpinājās robežu pārbaudīšana un mēģinājumi saprast, kas tad īsti ir mentorings un mentors, ko viņš var dot un ko no viņa var sagaidīt.

Kā vēl viens aspekts tieši šajā posmā aktualizējās citas jauniešu atbalsta sistēmas – ģimene, sociālais darbinieks, grupu māja, dienas centrs u.c., ar ko mentoram bija jānācās sadarboties un vienlaikus –

mēģināt ieturēt distanci, lai veiktais darbs nesaplūstu ar to, ko dara citi speciālisti, kā arī – lai tas neradītu šķēršļus tam darbam, kas ar jauniešiem notiek paralēli. Atsevišķos gadījumos mentori šo sadarbības sākumu piedzīvoja kā konfliktu starp mentora plāniem un cita speciālista uzliktajiem pienākumiem jauniešiem, vēl citos – šie mentora plāni pārklājās ar cita speciālista noteikto. Vienlaikus būtisks aspekts, ko atklāja vairāki mentori, bija jauniešu finansiālā situācija, resursu trūkums, kas ar ikdienas ieradumiem saistītus plānus neļāva pilnvērtīgi realizēt:

“Ja es šobrīd paskatos uz to plānu, tad tur ir dažas liekas lietas. Tur bija teikts par to mājas kārtību, uzturu, bet nu, cik es tur esmu bijusi, tad tur bieži ir finansiālas problēmas, un viņa nevar atļauties to, kas ir veselīgāks. Mājas kārtība ir tāds sāpīgais punkts, uz ko norāda arī visi pārējie speciālisti. Bet nav arī tik traki tur. Par bērniem viņa ļoti rūpējas, cik nu viņa var. Jā, tā kā liekas, tas būtu tāda uzspiešana, ko īsti nevar izdarīt. Bērniņi ir mazi, viņa pati ir jauna, līdz ar to var arī būt vienalga, ka tur uz zemes ir kāds smilšu grauds. Labāk lai to dara ģimenes asistents.”

Lai situāciju normalizētu un aicinātu gan uz kontaktu, gan sadarbības veidošanu ar jauniešiem piesaistīto mentoru, jauniešu sociālajiem darbiniekiem sociālajos dienestos tika izsūtīti sastādītie atbalsta plāni un veiktas telefona sarunas, kurās sniegta informācija par projektu, tā mērķiem un veidiem, kā tos tiks mēģināts sasniegt. Kaut arī projekts bija noritējis jau labu laiku, un jaunieši tikuši iesaistīti, izvērtēti utt., daļai sociālo darbinieku vispār nebija informācijas par tā norisi, kopumā šajās sarunās bezcerība, nolemtība un resursu trūkums mijās ar vāju cerību par situācijas uzlabošanos un iedrošinājumu mentoram. Jaunieši šiem sociālajiem darbiniekiem bija viena no daudzajām risināmajām problēmām, aktīvu interesi par procesu vai atgriezenisko saiti par nosūtītajiem atbalsta plāniem nesaņēma.

Plāna sastādīšanas posmā mentoriem nācās arī uzmanīgi izvērtēt, kas jauniešiem ir vajadzīgs, ko reāli var izdarīt ierobežotajā laikā un kas patiešām atbilst mentora lomai. Iepazīstot jauniešus arvien labāk, atklājās arvien vairāk problēmu, ar kurām viņi saskaras, kas ietekmē viņu ikdienas dzīves. Mentora darbībai jābūt mērķtiecīgai un vienlaikus fokusētai uz to, ko var un grib ar viņu kopā sasniegt pats jauniešis. Mentori atzīst, ka tas sagādāja grūtības.

“Plāna sastādīšanas posms – ar to man gāja mazliet grūtāk, jo nevarēja īsti saprast, kas būtu vajadzīgs un ko reāli varētu izdarīt, lai tie nav nesasniedzami plāni, bet ar Aiju (vārds mainīts) mums izdevās labi vienoties.”

Divi no desmit mentoriem jau šajā posmā nesagatavoti tika ierauti sarežģītās situācijās, kurās jutās bezspēcīgi, jo viņi ļoti vēlējās palīdzēt rast risinājumu, bet tam trūka iespēju un resursu. Tikai caur sarunām ar komandas pārstāvjiem atkal un atkal tika aktualizēts, ka mentoringa uzdevums ir stiprināt jauniešus, nevis risināt sociālās problēmas viņu sistēmā.

Nemot vērā jauniešu sarežģītās sociālās situācijas, mentoram arīdzan bija jārod balanss, lai viņa sniegtais atbalsts neradītu kaitējumu.

“Par vidi – tur es nevarēju neko. Es sapratu, ka būtu sliktāk iesākt un pamest, nekā neko neuzsākt tajā jomā, vispār necelt ārā... dodot liekas cerības, viņam būtu vēl grūtāk tur, kur viņš ir.”

Trīs projektā iesaistītajām jauniešiem bija izveidotas ģimenes – viņu ikdienas dzīvi lielā mērā noteica rūpes par bērniem un attiecības ar dzīvesbiedru, kas bija jāņem vērā plānošanas posmā.



“Jo tas, ko mēs jau sākumā runājām – lai tā intervence nebūtu kaitīga. Izvēlēties to lomu, ka es esmu viņai informatīvais, emocionālais atbalsts. Tā maigi, sievišķīgi. Bet kopumā pozitīvi, tā uzticēšanās ir tāda pat skaista.”

### 1.3. Intervences jeb individuālā plāna ieviešanas un atbalsta pasākumu posms

Pēc sarežģītā un izaicinājumiem bagātā plānošanas posma, intervences sākuma daļu mentori vērtēja kā ļoti veiksmīgu. No vienas puses tas bija saistīts ar veiksmīgi sastādītiem un savlaicīgi modificētiem plāniem, no otras – ar jau esošām intervences un atbalsta iestrādņēm gan mentoru praksē, gan jauniešu pieredzē.

Ar astoņiem jauniešiem darbs dažādos veidos tika veikts (ģimenes asistents, sociālais darbinieks, atbalsta persona, dienas centrs), un mentors nāca kā papildu atbalsts, kas palīdzēja iesāktu turpināt un dot impulsu paveikt līdz galam.

Jaunieši bija motivēti pildīt mentoru uzdevumus. Saziņa notika regulāri, kā arī tika organizētas kopīgas aktivitātes un tikšanās. Mentori ar jauniešiem devās apskatīt tuvējās pilsētas, dabas objektus, kopīgi pavadīja laiku kafejnīcās, kā arī nodevās sportiskām aktivitātēm.

Intervences sākuma posmu raksturo aktīva darbība, aizrautība. Interesanti, ka šajā posmā īpaši aktīvi tika izmantota mentoru Whatsapp grupa, kurā mentori savstarpēji dalījās ar foto un video no kopīgām aktivitātēm ar saviem jauniešiem, uzdeva jautājumus, kā arī dalījās pieredzē. Šī grupa no vienas puses kalpoja kā atbalsta mehānisms, no otras – tieši grupā publicētās citu mentoru aktivitātes bija motivējošais faktors tiem mentoriem, kuri savas aktivitātes vēl nebija uzsākuši. Pārējo mentoru pieredze it kā pastūma, iedrošināja.

Aktivitātes pārsvarā tika vērstas uz jauniešu redzesloka paplašināšanu, jaunas pieredzes gūšanu un darbam noderīgu prasmju attīstīšanu. Jaunieši galvenokārt tika motivēti iesaistīties nodarbībās unursos savu talantu attīstīšanai, dzīves prasmju apguvei un brīvprātīgajā darbā.

“Jā, viņa dzīvo ļoti nomaļus, pie pašas Lietuvas robežas, kad mums vajadzēja kaut kur doties, es braucu ar savu mašīnu. Mēs aizbraucām uz Jelgavu – viņai viss ir tāds brīnums, tikt ārā no savas čauliņas.”

Viena no prasmēm, par ko mentori reflektēja visvairāk, bija komunikācija. Tā kā jauniešiem trūka komunikācijas iemaņu un spējas uzticēties, apgūt un veicināt prasmi sarunāties, veidot acu kontaktu, izteikt savu viedokli un atvērties bija teju visu mentoru intervences sastāvdaļa. Mentori atzīst, ka komunikācijas iemaņu attīstīšana bija izaicinājums, kas prasīja daudz laika un pacietības, un tikai pamazām jaunieši spēja atvērties un dalīties. Tas, savukārt, pašam mentoram sagādāja lielu gandarījumu.

Vienlaikus, mentori atzina, ka arī viņiem apgūt prasmi komunicēt ar mērķa grupas jauniešiem bija izaicinājums. Viņiem bija jāmācās rast veidus, kā dibināt kontaktu, kā tikt saprasti, kā panākt iesaisti un saņemt atbildi, kā iztulkot jaunieša sacīto vai darīto, kā atbilstoši reaģēt.

“Tad, protams, tā kontakta veidošana. Man liekas, ne tikai viņa mācījās, bet arī es mācījos to kontaktu veidot šīnī procesā, jo viņai tā personība tomēr ir tāda noslēgta, un tad man bija jāmeklē tie ceļi visādi.”

Vairāki piemēri norāda, ka intervences process bija tikpat daudz pašu jauniešu, cik mentoru virzīts un ietekmēts:

“Kārlis (vārds mainīts) tur bija aktīvs, viņš pats meklēja kontaktus, aicināja parakstīt līgumus utt.”

“Nu jā, brīžiem varbūt bija tādas situācijas, kuras es nekontrolēju. Jo tiklīdz mani neiepazīstināja un neieveda..”

No vienas puses jauniešu aktivitāte un pašiniciatīva tika vērtēta pozitīvi. Taču no otras puses, runa ir par kontroles zudumu, kas raksturīgs gan brīdī, kad jaunieši izrāda iniciatīvu, gan brīdī, kad mainās ārējie apstākļi, kad situācijas, kuras jaunieša dzīvē nav mentora spēkos ietekmēt, maina abu attiecību dinamiku un ietekmē intervences gaitu.

Tā, piemēram, trīs jaunieši mentoringa procesa laikā savu veselības problēmu dēļ nonāca psihiatriskajā klīnikā, kurā zināmu laiku bija jāārstējas. Viens no jauniešiem bija iesaistīts fiziskā konfliktā ar vienaudžiem - citiem savas grupu mājas iedzīvotājiem. Trīs jauniešiem bija nopietni konflikti ar dzīvesbiedriem, mentoriem radās bažas par viņu bērnu drošību.

Mentoru stratēģijas šeit bija dažādas. Viena daļa pieņēma situāciju tādu, kāda tā bija, un darīja tik, cik varēja, atbilstoši sastādītajam plānam, ņemot vērā jaunieša psihoemocionālo stāvokli, taču, kā atklāja sarunas, otra daļa jutās atbildīgi par jaunieša labsajūtu un pēc iespējas mēģināja palīdzēt, atbalstīt, kontrolēt, kļūstot daudz dziļāk iesaistīti.

– Mentors šajos gadījumos bija kā pēdējais atbalsta salmiņš, pie kā jauniešiem tverties, citu speciālistu, pakalpojumu trūkums. Domājot par pakalpojuma attīstību, to nedrīkstētu pieļaut – mentoram jābūt ciešā sadarbībā ar gadījuma vadītāju un, konstatējot sarežģītu situāciju, būtu jābūt iespējai par to informēt, komunicēt un vienoties par tālākām darbībām. Mentoram ir specifiska loma, viņš nevar viens risināt krīzes situācijas. Jābūt skaidram sadarbības mehānismam.

Jāatzīmē, ka trīs mentoru gadījums intervences procesu būtiski ietekmēja arī tas, ka mentori dzīvoja tālu no jauniešiem. Dīvos gadījumos situāciju sarežģīja arī fakts, ka ar šiem jauniešiem nebija iespējams sazināties attālināti, izmantojot telefonu vai citus saziņas veidus, viņu veselības stāvokļa dēļ. Ar šiem jauniešiem mentori klātienē tikās tikai nometnē un tikai vienu reizi pēc tam, šim pasākumam veltot veselu dienu. Šie mentori arīdzan vērtēja, ka šis projekts nebija konkrētajiem jauniešiem atbilstošs, jo viņu garīgās veselības problēmas ir tik nopietnas, ka patstāvīgu dzīvi, kas ir mentoringa uzdevums, šie jaunieši nevarēs dzīvot nekad. Šajos gadījumos uzsvars bija uz pozitīvas pieredzes radīšanu un komunikāciju, papildu tam mentori ar savu pieredzi darbā ar personām ar GRT sniedza atbalstu jauniešu vecākiem, komunicējot telefoniski.

### 1.3.1. Covid-19 ietekme uz mentoringa procesu

Covid-19 ietekme uz projekta norisi bija nozīmīga. Latvijā 2020. gada 9. novembrī tika izsludināta ārkārtējā situācija. Tas bija brīdis, kad visi mentori bija aktīvās darbošanās fāzē – tikko pabeigti atbalsta plāni, veiksmīgi uzsāktas aktivitātes. Kaut arī jau iepriekš liela daļa aktivitāšu tika organizētas, ņemot vērā dažādus ierobežojumus un piesardzības pasākumus, tagad daļa no plānotajām aktivitātēm bija jāpārveido vai jāatceļ.

Sākotnēji vēl saglabājās cerība, ka, situācijai uzlabojoties, mentori varēs atgriezties pie sākotnējā sadarbības ritma, taču ārkārtējā situācija tika pagarināta vispirms līdz 2021. gada 11. janvārim, pēc tam līdz 7. februārim un tad līdz 6. aprīlim. Ja sākotnēji kā mentoringa noslēguma datums tika noteikts 2021. gada 31. janvāris, tad, ņemot vērā situāciju, mentoriem tika dota iespēja sadarbību ar jauniem pagarināt pēc nepieciešamības līdz 28. februārim vai 31. martam.

Straujās Covid-19 izplatības un noteikto ierobežojumu dēļ sadarbība galvenokārt noritēja attālināti. Tas nozīmē, ka daļa mentoru trīs un daļa četru vai piecu mēnešu garumā atbalstu saviem mentorējamiem sniedza telefoniski, caur WhatsApp vai īsziņām, vien retos gadījumos satiekoties brīvā dabā, bez iespējas izmantot publiskos pakalpojumus vai telpas.

Sarunas ar mentoriem atspoguļoja sajūtu, ka līdz ar ārkārtējo situāciju iestājusies pauze, neziņa par tālāko. Mentoriem vēl joprojām nebija īsti skaidras savas lomas. Attālinātā komunikācija ir problemātiska ar cilvēkiem, ar kuriem iepriekš nav nodibināts stabilas un skaidras attiecības. Mentors jūtas kā bezspēcīgs uzraugs, jaunieša situācijas vērotājs bez resursiem, iespējām (un motivācijas?) kaut ko mainīt. Kopumā mentoru sajūtas atspoguļo vispārējo noskaņojumu valstī pandēmijas laikā un sociālo pakalpojumu trūkuma apstākļos, kas ir ilgstoši.

Šajā laikā turpinājās mentoru un projekta komandas tikšanās Zoom platformā, un tika pārrunāta iespēja mentoriem organizēt šādas tiešsaistes tikšanās arī ar saviem mentorējamiem. Taču deviņi no desmit mentoriem šādu saziņas veidu ar jauniem noraidīja. No vienas puses arguments bija jauniešu zemās tehnoloģiju prasmes, sociālā situācija, kā arī viņu garīgās veselības problēmu smaguma pakāpe.

“Online tikšanās ar Aiju (vārds mainīts) noteikti nebūtu variants – viņa ir daudz bērnu ģimenes māte, kas dzīvo vienistabas dzīvoklī. Rezultāts netiktu sasniegts, tam nebūtu jēgas.”

Taču, kā atklāja interviju analīze, arī paši mentori nebija gatavi šāda veida saziņai ar mentorējamo. Intervijās tika uzsvērta nepieciešamība pēc cilvēcīga kontakta, cilvēcīgām attiecībām, kas vairāk liecināja par pašu mentoru nogurumu no nepārtrauktas tehnoloģiju klātbūtnes ikdienas komunikācijā un iekšēju pretestību pret šo vēl neierasto un ne pilnībā apgūto saziņas veidu, nevis praktiski pārbaudītu vai pārrunātu nepieciešamo prasmju trūkumu jauniešiem.

Vienā gadījumā, kur mentoringa attiecības tika uzsāktas ārkārtējās situācijas laikā, tiešsaistes tikšanās, ko papildināja telefoniska saziņa, bija vienīgais komunikācijas veids. Šis gadījums pierādīja, pirmkārt, ka daļai mērķa grupas jauniešu var būt pietiekamas pamata tehnoloģiju prasmes, lai saziņu uzsāktu. Tās mentoringa procesā iespējams papildināt. Otrkārt, arī tiešsaistē, kad citas sociālo aktivitāšu un tiešā kontakta iespējas ir ierobežotas, iespējams sniegt atbalstu, piedāvāt dažādus uzdevumus un nodrošināt klātbūtnes sajūtu – šeit un tagad kāds tev velta savu laiku, un jūs kopā kaut ko darāt.

Kaut arī Covid-19 atņēma daudzas iespējas, vēlamies izcelt piemēru, kur tieši ieviestās korekcijas institūciju darbā, lielu daļu aktivitāšu pārceļot uz tiešsaisti, radīja iespēju veikt profesionālās piemērotības noteikšanu Sociālās integrācijas valsts aģentūrā (SIVA), kas citos apstākļos jauniem būtu liegta:

“Covid-19 ietekmē bija arī kaut kādi ieguvumi. Tās dēļ Andris (vārds mainīts) varēja SIVĀ iziet piemērotību, citkārt viņš nevarētu, viņam būtu jābrauc uz vietas, vismaz trīs dienas jādzīvo tur, viņš



nevarētu, jo viņš bija uzsācis darba attiecības. Vakaros viņam ir darbs. Tā kā bija attālināti, tad rītos viņš ar sociālo pedagogu un citiem speciālistiem to piemērotību gāja, tad vakaros uz darbu.”

Kopumā ārkārtējās situācijas krasi samazinājās darbības dinamika un saziņas regularitāte. Mentori meklēja piemērotākos saziņas veidus sev un jauniešiem. Tomēr jāuzsver, ka visās intervijās tika reflektēts par situācijas ietekmi ne tikai uz jauniešu, bet arī mentoru emocionālo labsajūtu. Mentori piedzīvoja grūtības un sarežģītas situācijas savos pamata darbos, kas prasīja papildu enerģiju un pielāgošanos, kā rezultātā atlika mazāk spēka brīvprātīgajam darbam. Mentori piedzīvoja spēku izsīkumu un izdegšanu, kas atstāja sekas uz mentoringa procesu.

“Saziņa *kovid* laikā iet kā pa kalniem un lejām – vienu nedēļu sarunājāmies, šonedēļ viņa man naceļ, ir brīži, kad ir vienkārši komunicēt, ir brīži, kad vispār neatbild ne uz zvaniem, ne īsziņām.”

“Tā reālā situācija – es par sevi varu teikt, ja es kaut ko uzņemos darīt, tad es to gribu darīt, tad šeit, lai mana vēlme būtu cik liela, šeit es to vienkārši nevarēju izdarīt. Arī ir, protams, jaunieši, ar kuriem var komunicēt WhatsApp, telefonā, šis nebija tas gadījums. (...) šis ir brīvprātīgo darbs, bet tev blakus ir problēmas, kas ir saistītas ar pašu peļņas darbu, kur ir... Galu galā ģimene ir pirmajā vietā, tu vari skriet un lāpīt pasauli, bet tev ir ģimene pirmajā vietā. Nevar šajā mēnesī savākties, darīs tik, cik var, neskries savilkt astes. Es tiešām nevaru...”

“*Kovid* laikā mēs sazinājāmies, es neteiktu, ka ļoti regulāri, bet, kad viņai bija vajadzīgs, piemēram, tās mēbeles pārvest, kur viņa bija sarunājusi dabūt. Tādas praktiskas lietas izdarījām. Nebija tāds noteikts ritms, bet mēs mērķtiecīgi sakomunicējām, lai kaut ko paveiktu.”

#### 1.4. Noslēguma posms

Par spīti Covid-19 radītajiem izaicinājumiem daļa mentoru veiksmīgi realizēja vismaz daļu no sākotnējiem plāniem, tajos atbilstoši situācijai veicot korekcijas. Objektīvu apsvērumu dēļ tādi plāna punkti, kā kopīga pasākumu, muzeju, kafejnīcu apmeklēšana, floristikas/ fotografēšanas kursi, sporta nodarbības un sociālās rehabilitācijas pakalpojuma uzsākšana palika nerealizēti. Taču visi jaunieši pilnveidoja komunikācijas prasmes, guva pozitīvu attiecību veidošanas pieredzi, saņēma speciālistu izvērtējumus, kas darīti zināmi viņu gadījumu vadītājiem un iekļauti viņu sociālajās lietās tālākam darbam. Tāpat nozīmīgs darbs veikts dzīves prasmju attīstīšanā – darbam nepieciešamās prasmes, prasmes rūpēties par savu mājāsaimniecību, ēdiena gatavošana, svētku svinēšana, bērnu aprūpe – tās visas ir tēmas, kam tika vērsta uzmanība mentoringa laikā.

“Pēc sākotnējā plāna? Mēs esam tur, kur mēs esam. Tā sevis apzināšanās un savu spēju izprašana, tikai tad tu vari iet tajā lielajā dzīvē. Tas arī ir rezultāts, ka viņa saprot, es gan nezinu, cik daudz.”

Kā viens no noslēguma posma būtiskajiem uzdevumiem un vienlaikus izaicinājumiem atzīmēta pozitīvas šķiršanās pieredzes došana, nodrošinot abpusēju atgriezenisko saiti par kopējo sadarbību. Tāpat svarīgi ir panākt abpusēji apmierinošu vienošanos par sadarbības noslēgumu vai turpinājumu citā formā.

Janvārī tika noslēgta sadarbība ar tiem jauniešiem un mentoriem, kuri iespēju robežās bija izpildījuši plānoto (10 jauniešiem un 5 mentoriem), un tiem, kuri, izvērtējot situāciju un ņemot vērā Covid-19 pandēmiju, pieņēma lēmumu, ka sadarbību neturpinās, jo tas nebūs iespējams.

Viens mentors, kas noslēdza sadarbību ar jauniešiem janvārī, ir apņēmis ar vienu no saviem jauniešiem turpināt sadarbību interešu izglītības jomā pēc ārkārtējās situācijas beigām. Savukārt, projekta komandai izvērtējot situāciju otra jaunieša sakarā, tika pieņemts lēmums par mentora maiņu, mainot pieeju mēģinot panākt aktīvāku jaunieša iesaisti un atsaucību atlikušajos divos projekta mēnešos.

Ir noskaidrots, ka situācijai normalizējoties, vismaz astoņiem jauniešiem būs iespēja atgriezties vai uzsākt dienas centru aktivitātes un saņemt citus pakalpojumus, citu projektu ietvaros. Katrā ziņā mentoringa process ir palīdzējis arī izkristalizēt, kādi uzdevumi veicami tālāk. Veiksmīgas sociālo institūciju speciālistu sadarbības ar mentoriem dēļ, ir bijis iespējams pāreju veidot pamazām un “nesāpīgi”:

“Viņa vēlas strādāt jauniešu mājā ar Ilzi (vārds mainīts) ar citu projektu. Esmu ļoti priecīga, ka viņai ir jauns projekts, tas ir vienkārši superīgi. Un man ir tādi tiešām labi kontakti ar Ilzi. Tas ir forši, ka tas cilvēkberns nepaliek, karājoties gaisā, ka iesākto var turpināt. Pie labiem apstākļiem mēs arī šos kontaktus tādā neformālā līmenī arī uzturēsim.”

“Ja *kovids* beigsies būsīm vēl tuvāki, mums ir dienas nodarbības. Viņš tur noteikti pietāv. Mēs noteikti turpināsim atveseļošanās plānu rakstīt. Mums arī jāpievērš uzmanība nopietnāk seksuālai audzināšanai.”

Tomēr vismaz divi mentori ļoti kritiski vērtēja projekta lietderību jauniešiem, ar kuriem strādāja. No vienas puses tas saistīts ar Covid-19 situāciju, saskarsmes ierobežojumiem un izdegšanu, no otras – ar jauniešu veselības stāvokli, kas veiksmīga rezultāta sasniegšanai būtu prasījis daudz vairāk laika un enerģijas, nekā konkrētie mentori bija gatavi veltīt šai brīvprātīgajai aktivitātei.

“Es nevarētu teikt, ka mēs esam kaut ko tādu izdarījuši, lai viņam kaut kā dzīve pamainītos šī te mentoringa procesa rezultātā. Bet arī nav runa par turpināšanu, jo telefona sarunās mēs neko arī neizdarīsim.”

Kā vienīgais ieguvums šajos gadījumos tika minēta vasaras nometne, kas jauniešiem sniedza iespēju izrauties no ikdienas un iepazīties ar citiem, gūt jaunu pieredzi un tikt pieņemtiem tādi, kādi viņi ir.

## 2. Mācību programmas ietekme un nozīme mentoringa procesā

E-mācību programmu mentori vērtē kā bagātīgu un interesantu. Tā iepazīstina gan ar mērķa grupu, gan mentoringa procesu. Daudziem tā ir pirmā šāda veida pieredze, apgūstot mācību materiālu tiešsaistē. Mentori vērtēja, ka e-mācību platformā iekļautie mācību un papildu informācijas avoti noteikti apgūstami ilgākā laika posmā (nevis paredzētajās 2h) tieši to lielā apjoma dēļ, un īpaši, ja mentors nav sociālās jomas pārstāvis.

Lai iepazītu un sagatavotos darbam ar šo sarežģīto mērķa grupu cilvēkiem bez priekšzināšanām vai iepriekšējas pieredzes sociālajā jomā noteikti nepieciešams ilgāks laiks. Kā arī programmai jāveicina mentora pašrefleksija – kas ir mans izaicinājums, kas man sagādā grūtības, kas ir mana motivācija, kam es gribu palīdzēt. Padziļinot mentora izpratni par šiem jautājumiem, iespējams veiksmīgāk sniegt atbalstu otram.

Sarunas ar mentoriem atspoguļo, ka galveno lomu spēlē iepriekšējā profesionālā pieredze, “cilvēciskais faktors” un daudz mazākā mērā apgūtie mentoringa principi. Visticamāk mācībām atvēlētais laiks ir bijis nepietiekams, kā arī, lai iedzīvinātu šos principus, tie regulāri būtu jāaktualizē supervīzijās, kovīzijās, sarunās ar gadījuma vadītāju. Sarežģīts uzdevums, ņemot vērā, ka jaunajam mentoram vienlaikus bija jāvērs uzmanība uz diviem jauniem un svešiem aspektiem – darbs ar jauniešiem ar GRT un mentorings.

Kā pozitīvu faktoru mācību procesā mentori minēja to, ka projektā iesaistījās dažādu jomu pārstāvji. Ierasts, ka šādos projektos iesaistās sociālās jomas pārstāvji, un šis nebija izņēmums, taču pašiem dalībniekiem bija patīkams pārsteigums, ka iesaistīto vidū ir arī izglītības un NVO sektora pārstāvji, kas ļāva savstarpēji dalīties pieredzē, salīdzināt idejas, pieejas.

“Man ļoti patika šis process, e-vidē, teorijas daļa man ļoti patīk. Es daudz ko uzzināju, kad tu daudz ko uzzini, tad rodas daudz jautājumu. Man ļoti patika mācīšanās process, man ļoti patika, ka mēs arī mācījāmies no kolēģu pieredzēm. Man ir prieks par foršiem kolēģiem, par saziņu, es domāju, ka mēs esam ieguvuši labus kontaktus, labas attiecības, absolūti uzticami cilvēki.”



**2.attēls.** Mentoru starpā veidojās draudzīgas un atbalstošas attiecības.

Runājot par mācību programmas saturu, mentori to vērtēja kā vērtīgu un bagātīgu. Konkrētus ieguvumus mentoriem bija grūti raksturot, taču viņi skaidroja, ka programma ir vairojusi izpratni – sociālās jomas pārstāvjiem par mentoringa procesu, bet izglītības un NVO pārstāvjiem par mērķa grupu un tās specifiku.

“Mācībās gūtais – jaudīgi, bet asimilējies tā, ka tagad nevar pateikt. Par plāniem – ļoti vērtīgi bija saprast, ka piedalās visas puses, jo man sākumā bija priekšstats, paga, tas jādara vadībai. Jā, es

izmantoju kaut kādas metodes, tas jau nosēžas, tās lomas, ko tur apskatījām. Citēt es noteikti nespētu, bet es atceros. Tas noteikti ir papildinājis.”

Interesanti, ka mentorei, kas projektā iesaistījās ar nelielu novēlošanos, un paralēli gan apguva mācību programmu, gan uzsāka mentoringa procesu, mācību programma palīdzēja skaidrāk saprast savu lomu un darbības robežas. Iespējams, arī citiem mentoriem būtu bijis vērtīgi pie brīvi pieejamiem mācību resursiem atgriezties brīžos, kad viņi saskārās ar izaicinājumiem.

“Mācību kurss – iespēja saprast manu lomu un uzdevumus un visu projekta laiku censties to ievērot. Ka tu esi tikai padoma devējs, ka tu nedari viņa vietā, ka tu motivē. Tas ieviesa skaidrību, kādi tad ir tie mani uzdevumi.”

Iespējams, tieši dažādās projekta dalībnieku profesionālās pieredzes dēļ veidojās dažādas ekspektācijas attiecībā uz mācību saturu. Piemēram, daļa sociālās jomas pārstāvju minēja, ka mācību saturā bija nepietiekams mērķa grupas un darba ar to specifikas apraksts. Šī iemesla dēļ sadarbības procesā viņi pilnībā balstījās savā iepriekšējā pieredzē.

“Man likās, ka projektā būtu tā teorija ar praksi vairāk uz kopīgumu. Teorija bija nesaistīta ar visu to mentorējamo praksi, es tā to sapratu. Bija ļoti maz informācijas tieši par GRT personām. Teikšu godīgi, bija ļoti maz tajā programmā iekļauta informācija par GRT personām, kā ar viņiem runāties, komunicēt. Man vairāk tā tiešām bija pieredze. Man bija vairāk interese redzēt, kas šinī projektā būs, jo tie mentori mūsu zemē arī ir ļoti vajadzīgi.”

“Tās e-mācības, viss, kas bija e-mācībās sniegts, dots un paņemams man pašai bija ļoti interesanti, bija savādāk un cita pieeja, vērtīgas zināšanas. Bet varbūt ne tik ļoti saistībā ar personām ar GRT. Par tām divu dienu mācībām – tur es pozitīvi vērtēju, ka bija iespēja satikt jauniešus... mācību programmā ļoti šī Ausmas Pastores lekcija vērtīga. Bet visam, visam ļoti būtu jābūt vērstam uz personām ar GRT. Es pieteicos tam procesam, jo uzsvērts bija par jauniešiem ar GRT. Lai iegūtu priekšstatu par jauniešiem, ar kuriem pēc tam būs jāstrādā, nebija tik daudz tās informācijas, varbūt kādas praktiskās pieredzes, praktiskās lietas tieši saistībā ar personām ar GRT.”

Savukārt citu jomu pārstāvji sniegto informāciju par mērķa grupu uzskatīja par noderīgu, bagātīgu un pat diezgan sarežģītu. Viņi intervijās atklāja, ka mācībām veltīja vairāk laika, nekā sākotnēji bija paredzēts, iepazinās ar pievienotajiem papildu materiāliem un arīdzan meklēja tos paši.

Jāmin arī fakts, ka vismaz viens no mentoriem sarežģītā mācību satura un profesionālo kolēģu dēļ sajutās nepārlicināts par savām kompetencēm, kas nepavisam nav sociālajā jomā.

Kaut arī mentoru starpā atšķīrās viedokļi par mācību saturu, visi atzinīgi vērtēja to plānojumu un norisi, kas palīdzēja gan labāk izprast saturu, gan iepazīt vienam otru un jauniešus, ar kuriem turpmākos mēnešus bija jāstrādā.

“Es gribētu izteikt baigi veiksmīgo vērtējumu par to salikšanu pa posmiem, kā viss bija perfekti salikts – teorija, vasaras nometne, iepazīšanās ar jauniešiem un tālāk.”

### 3. Mentoru personīgie un profesionālie ieguvumi

Kā viens no būtiskākajiem mentoru personīgajiem un profesionālajiem ieguvumiem tika raksturota izpratnes un zināšanu vairošanās par mērķa grupu, kas tika iegūta ne tikai mācību procesā, bet arī sadarbības gaitā ar pašiem jauniešiem. Mentoriem, kas iepriekš nebija saskārušies ar mērķa grupu, tā bija pilnīgi jauna pieredze, savukārt mentoriem, kas iepriekš bija strādājuši ar šādiem jauniešiem citos kontekstos tā bija jauna pieeja.



**3. attēls.** Mentori kā vienu no ieguvumiem atzina jaunās zināšanas, ko ieguva gan e-vidē, gan klātienē nodarbībās.

Jāatzīst, ka intervijas un arī mentoringa procesa novērojumi liecina, ka mentori, kas kā teju baltas lapas ienāca projektā, bija daudz atvērtāki piedāvātās mentoringa pieejas un filozofijas pārņemšanai nekā tie, kas darbā ir strādājuši ar šādiem jauniešiem. Tiesa, viņi saskārās ar problēmām noteikt robežas un tās ievērot. Savukārt jomā pieredzējušajiem mentoriem bija vērtīgas un bagātīgas pieredzes bagāža, kas īsti neļāva pilnībā ļauties jaunai pieejai.

“Protams, daudz es ieguvu zināšanas šajā teorētiskajā, praktiskajā kursā, arī daudz pašam šo to palasot. Bet, protams, visvairāk – komunicējot, sadarbojoties ar šiem jauniešiem ar GRT dažādās situācijās. Tas bija vislielākais ieguvums, apgūt šīs lietas, ko nu nevar vienā mēnesī vai vienā gadā, bet ilgstošākā posmā, ar to strādājot. Bet viss, kas tika dots no projekta puses, no sadarbības ar citiem mentoriem, jauniešiem, tas daudz deva personīgajā izaugsmē, izpratnē par darbu ar šādiem jauniešiem. Līdz ar to es arī secinu, ka liela nozīme ir arī personīgai attieksmei pret cilvēkiem šādiem, pieņemšana viņu, tolerance, tajā pašā laikā ierobežošana, savaldīšana, sapratne. Tāda nepārtraukta mācīšanās.”

“Personīgie ieguvumi – iespēja apgūt, kā strādāt ar šādiem jauniešiem, vērtīgas zināšanas nākotnei. Šī pieredze ļauj novērtēt, kas tev ir dots, un ko tu vari dot citiem.. Dažkārt liekas, ka mēs te darām tādas vienkāršas lietas, un ka tas nav svarīgi, bet kaut kādā brīdī tu saproti, ka tas darbs ir mazliet savādāks,



mazliet personīgāks, nekā visi citi darbi. Jo tur ir personīgs kontakts ar katru jauniešu. Man tas darīja gandarījumu.”

#### 4. Mentor personīgie un profesionālie izaicinājumi, grūtības, problēmas

Viens no smagākajiem pārbaudījumiem mentoriem projekta ietvaros bija Covid-19 situācija, ko vislabāk raksturo zemāk lasāmie citāti no intervijām.

“Es ļoti ilgi centos tā, ka tas *kovids* mani neietekmē, bet, nē, sasodīts, tas ļoti ietekmē, ir smagums uz pleciem, ir mainīta tā komunikācija. Tagad ir novembris, decembris pagājis, arī es neesmu vairs tik enerģiska, man jāatrod, kā sabalansēt visus šos iepriekšējos enerģijas izlādes. Un visādas jaunas problēmas īpaši pamatdarbā, arī jauniešiem bija jāskaidro. (..) Man kā mentoram – es jutos ļoti smagi. Man ir jābūt smaidīgai, es nevaru atļauties iedot savu spēka deficītu. Šī ir ārkārtas situācija, kādam ir jāvar viņus savākt un turēt rāmjos.”

“Tāda sajūta, ka mēs ar katru zvanu sākam visu no jauna. Tagad nav jāsaģērbjas, jāizmazgā mati, lai ietu satikt mentoru, viņš tur pieslēdzas tajā rāmītī, lai iekļautos. Aiziešana, atnākšana arī ir daļa no komunikācijas procesa.”

Ņemot vērā situāciju, izaicinājums bija turpināt un saglabāt attiecības ar jauniešiem.

Līdzīgi kā iepriekš raksturots – viens no izaicinājumiem bija arī atbildības uzņemšanās, mēģinājumi noturēt kontroli un tās zaudēšana, spēja pašam tikt galā ar tās nodošanu. Ņemot vērā mērķa grupas specifiku, mentoru un jauniešu attiecībām raksturīga pieaugušo-bērnu attiecību dinamika.

Vairākiem mentoriem pats projekts bijis liels izaicinājums, jo iepriekšējas pieredzes ar šādiem jauniešiem nav bijis. Trūka pārliecības. Mentori runāja par šaubām un bailēm.

“Sākumā es biju mazliet nobijusies, jo es nestrādāju ilgi šajā nozarē, bet tas atbalsts gan no jums, gan kolēģiem, padarīja to visu tādu vienkāršāku, es varēju kaut ko iegūt sev.”

“Sākumā man bija tās šaubas, vai es vispār tikšu galā.”

Nākamie citāti ilustrē mentoru vēlmi pēc aktīvas darbības un dinamikas, ko nebija iespējams nodrošināt. Tas mentoros izraisīja spriedzi, vilšanos. Taču caur supervīzijām un komandas tikšanās reizēm pamazām tika secināts, ka arī šķietami neveiksmīgā sadarbībā tomēr ir vērojami pozitīvi rezultāti, tiesa, daudz mazāki un ne kvantitatīvi izmērāmi, kā sākotnēji plānots.

“Es neesmu spējusi viņa vēlmi palīdzēt viņam saprast līdz galam. Viņš grib integrēties, būt, un tajā pašā laikā rudenī viņš strādāja, tad viņš bija slims, tad arī iztrūka. Mēs arī parunāsimies, tiksīmes, bet nav mums rezultātu. Mums ir bijis kontakts, viņš man uzzvana, atsūta kādu ziņu. Es jau teicu, ka tā ir man tāda problēma, ka gribās to dinamiku, rezultātu, bet tad kad viņa nav liekās, ko lai tu iesāc. Tas, ka rezultāts var būt neprezentējams, ka tas ir iekšējs process, kaut kas, kas notiek informācijas telpā, bet viņš arī var būt.”

“Pa lielam grūtības nebija, tikai mani kaitināja, ka tas *kovids* nāca, man bija vēlme viņu iesaistīt vairāk, kaut kur ārā dabūt, darbnīcās iesaistīt, ārpus tās mājas vides. Diemžēl šajā laikā to nevarēja izdarīt.”

Vēl būtisks izaicinājums bija spēt atvēlēt laiku mācību un mentoringa aktivitātēm, kā arī attālums starp mentorējamo un jauniešu, kas vismaz sākumā, kamēr aktivitātes tika plānotas klātienē, spēlēja nozīmīgu lomu.

Vienā gadījumā mentoram liels izaicinājums bija jaunieša veselības problēmas un spēt saprast, kā virzīt procesu, ņemot tās vērā.

“Bija pat varētu teikt izmisums, jo nebiju iedomājusies, ka būs tik sarežģīts šis mentorējamais jauniešs. Bet tad, kad es saņēmu visu speciālistu izstrādātos atzinumus, kad Vasaras nometne beidzās. Tad es sapratu, ka mana doma ir pareiza, ka manas pārdomas par nākamo procesu būtu pieņemamas.”

## 5. Mentoru vērtējums par atbalstu, kas saņemts pilotprojekta laikā

Projekta laikā mentori tika atbalstīti vairākos veidos. Pirmkārt, jau iepriekš aprakstītā WhatsApp grupa, kur mentori varēja savstarpēji dalīties ar pieredzi un izventilēt emocijas. Otrkārt, Zoom tikšanās ar gadījuma vadītāju un pārējo projekta komandu dažādos sastāvos, kuru laikā tika sniegta praktiska informācija, pārrunāti mentoriem aktuāli jautājumi, kā arī sniegts metodiskais atbalsts. Treškārt, individuālas telefona sarunas starp mentoru un gadījuma vadītāju vai kādu no pārējiem speciālistiem konkrētu, tūlīt risināmu jautājumu izskatīšanai. Ceturtkārt, individuālas un grupas supervīzijas, kas tika noorganizētas pēc mentoru pieprasījuma.

Kopumā mentori šo atbalsta komplektu vērtēja kā pietiekamu un gana daudzveidīgu. Tas palīdzēja risināt sarežģītas situācijas, vienlaikus mentoram saglabājot neatkarību. Tajā pašā laikā mentoru intervijas atklāj, ka supervīzija būtu bijis vērtīgs atbalsts jau projekta sākuma posmā.

Četriem mentoriem šī bija pirmā supervīzijas pieredze. Savukārt tiem, kas nāca no sociālās jomas, tā bija skaidri apzināta vajadzība ar konkrētām prasībām pēc tās norises, kas izrietēja no profesionālās pieredzes, piemēram, grupas supervīzijai jānotiek bez vadības pārstāvjiem.

“Par atbalstu, ko tu saņem. Es domāju, ka ir pietiekami. Šajā projektā man ļoti patika vieglums, kaut kādos brīžos man tas kaut kā traucēja, piemēram, supervīzijā vadība ir atsevišķi. Vieglāk ir izrunāt kaut kādas problēmsituācijas. Man likās vērtīgāk, ka ir atsevišķi šādas tikšanās.”

“Individuālā supervīzija man ir kaut kas ļoti pārsteidzošs, gāja ar desmit milžu spēku. Viņa ir ļoti asa, es vismaz dabūju ar āmuru pa pieri. Es to varu turēt, tas bija vērtīgi. Man patīk šādas tikšanās, bija sākumā, ir tagad, pa vidu neviens īpaši nepļijās virsū. Bet mentors ir individuāls speciālists, kam jābūt neatkarīgam, spējīgam lūgt atbalstu. Esmu pateicīga par supervīzijas iespēju.”

“Supervīzija nāca par vēlu. Viņai vajadzēja būt jau pirmajā mēnesī, saprast, kur, kas viņi ir.”

“Atbalsts – to es vērtēju ļoti labi gan no projekta vadības, gan gadījuma vadītājas. Es varbūt bišķīt vairāk biju sagaidījis no supervīzijas, man bija individuālā, es biju iedomājies, ka būs vairāk no viņas puses, bet viņa ļāva man izrunāties. .. tur man bija tāda drusciņ vilšanās.”

“Par atbalstu – es domāju, bija tiešām liels, ja vajadzēja, varēja atrast padomu, iespējas, kā atrisināt, ja bija kaut kas sarežģīts, gan ar kolēģiem no projekta, gan citiem speciālistiem.”

## 6. Mentoru pieredzē balstīti ieteikumi programmas pilnveidei

Intervijās mentori stāstīja par neskaidro un “samocīto” posmu starp vasaras skolu un mentoringa uzsākšanu ar jauniešiem, no kā noteikti jāizvairās, nodrošinot vieglu pāreju starp apmācību un prakses posmu. Iespējams, tas būtu novērsis arī sajūtu, kas daļai mentoru izveidojās par teorijas un prakses sasaistes trūkumu, un mazinājis problēmas, kuru cēlonis bija apjukums par savu lomu un veselīgām attiecību robežām.

Noteikti rūpīgāk būtu izvērtējama konkrēta jaunieša saderība ar konkrētu mentoru (matching), pievēršot uzmanību tādiem faktoriem, kā abu atrašanās vietai, interesēm, hobijiem, laikam, ko mentors reāli var veltīt jaunietim, jaunieša veselības stāvoklim, garīga rakstura traucējumu smaguma pakāpei, vecumam un dzimumam.

Mentori intervijās atklāj, ka viņiem jaunu prasmju apguvei nozīmīgas ir nodarbības klātienē, ko viņi būtu vēlējušies piedzīvot vairāk. Tiešais kontakts ir nozīmīgs arī attiecību veidošanai, uzturēšanai un noslēgšanai gan starp mentoru un jauniešiem, gan mentoru un pārējo komandu.

Vairāki mentori minēja, ka sākuma posmā, jau vasaras skolā, būtu vērtīgi organizēt kopīgas aktivitātes mentoram un jaunietim (“ice breakers”), lai satuvinātos, kā arī projekta norises gaitā organizēt tikšanās starp jauniešiem savstarpējas komunikācijas pilnveidei. Jaunieši ļoti novērtēja vasaras nometni un regulāri uz to atsaucās, taču tās laikā nebija izdevies nodibināt gana stabilu kontaktu vienam ar otru, kas var kalpot kā vērtīgs atbalsts pēc tam, kad mentorings ir beidzies.

Vienlaikus, apzinoties situāciju un apstākļus, projekta norise tika vērtēta pozitīvi, uzsverot to, ka attālinātā sadarbība sniedza iespēju apgūt jaunus rīkus un prasmes.

“Man liekas samocīts bija tas posms pēc nometnes, daudz ko varēja iesākt jau ātrāk. Bet tas ir pilotprojekts...”

“Es ļoti gribētu, ka ir arī mums tāds noslēgums ne tikai jauniešiem, būtu labi mums satikties, kuram kā gājis.”

“Es jau arī anketā minēju, ka man labāk patiktu, ka mums būtu bijuši tiešie semināri klātienē. Man pietrūka gan teorētiskās, gan praktiskās mācības, pēc iespējas organizēt to dzīvajā, klātienē. Tas ļoti pabojāja to visu, tas būtu kādus 40, 50% labāk. Tas būtu bijis lielāks ieguvums gan jauniešiem, gan mentoriem.”

“Man tomēr patīk tiešs kontakts, šīs attālinātās lietas sagādā grūtības, tāpēc arī ar jauniešiem man tiešām patika, ka es varēju tikties un parunāt. Man tas ir mazliet sarežģītāk, gribētos tiešo kontaktu. Bet es domāju, ka tika darīts viss iespējamais, lai tas kontakts tomēr tiktu arī attālināti nodrošināts.”

“Bet iemācījāties jaunus rīkus, kas var arī vēlāk noderēt.”

“Vasaras nodarbības bija ļoti vērtīgas, bet tas noteikti ir mācību procesā ietverams un turpināms. Man ļoti patika nodarbības ar dažādajiem profesionāļiem uz vietas, kas ļāva vispusīgāk paskatīties uz jauniešiem.”

## 7. Mentorings pēc pilotprojekta

Par iespēju turpināt darboties kā mentoriem pēc pilotprojekta, dalībnieku domas atšķīrās. Daļa šo darbu izbaudīja un guva gandarījumu, tomēr atzina, ka tas prasīja daudz personīgo resursu. Darbs bija intensīvs, turklāt to sarežģīja arī ārkārtējā situācija.

Kaut arī visi desmit projektā iesaistījās kā brīvprātīgie un šo darbu veica bez samaksas, tikai divi mentori būtu gatavi brīvprātīgo darbu turpināt kā mentori, samazinot intensitāti. Visi pārējie uzsvēra, ka šādam darbam jābūt algotam. Ņemot vērā kompetences, kurām mentoram ir jāpiemīt, un darba ar jauniešiem ar GRT specifiku, atalgojuma līmenim jābūt vismaz sociālā darbinieka algas līmenī.

“Brīvprātīgi es nemūžam nenākšu šādā projektā. Es upurēju savus nervus, es arī mācos likt robežas, tas prasa daudz resursu. Ir personīgā motivācija, protams. Bet bez atalgojuma nevar.”

Interesanti, ka jautājums par mentoringu pēc pilotprojekta raisīja diskusijas ne tikai par personīgo motivāciju to veikt vai neveikt, bet arī par mentora kā pakalpojuma attīstību, kas saistīta ar dažādām neskaidrībām un vispārēju kritiku par sociālo pakalpojumu grozu Latvijā.

Šobrīd pilotprojekts atklāj ļoti dažādas pieredzes.

Milzīga nozīme ir jaunieša videi un ģimenei – vienā gadījumā tie kalpo kā resursi, citā – kā situāciju pasliktinoši faktori. Bez pienācīga atbalsta tīkla nākas atkal skatīties institucionālas aprūpes virzienā.. Izteiktais sociālo pakalpojumu trūkums ir izveidojis situāciju, kur jebkura jauna ideja, iniciatīva tiek nekritiski pieņemta – gan mentori aizrautīgi metas jaunā izaicinājumā, apzinoties, cik nepieciešams ir atbalsts jauniešiem, gan sociālo dienestu sociālie darbinieki piesaka savus klientus, trūkstot rūpīgam izvērtējumam, vai konkrētais jaunais pakalpojums ir atbilstošākais konkrētam klientam. Šeit – iespēja no mājām izraut jauniešus, kuri citādi būtu nenodarbināti, izolēti. Nav alternatīvu, izvēles iespēju.

Pastāv liela neskaidrība par dažādiem uzsāktiem pakalpojumiem un to robežām. Salīdzinoši īsā laika posmā sociālo pakalpojumu jomā ienākuši jauni termini “asistents”, “atbalsta persona”, “mentors”. Ir redzams, ka profesionāļiem rodas problēmas noteikt, kāda tad īsti ir katra no šiem speciālistiem loma. Pastāv bažas par potenciālu mentora lomas nonivelēšanu, to kā praksē tiktu ieviests šāds pakalpojums un kas patiesībā ir nepieciešams, lai tas noritētu veiksmīgi.

“Mana problēma lielākoties ir šī neizpratne – es šobrīd neredzu, vai tu redzi sevi kā profesionālu mentoru, es nezinu, kur viņš stāv. Tas ko es redzu šobrīd dienestā, ka zina, ka būs kaut kad mentors. Viņš ir kaut kur pirmā līmeņa augstākās izglītības līmenī kopā ar sociālo aprūpētāju un sociālo rehabilitētāju. Es nepazeminu profesiju, es arī esmu ar maģistra grādu aizgājusi pastrādāt par sociālo rehabilitētāju, tāpēc ka man vajadzēja zināt, kas un kā notiek. Bet es neuzskatu... Kāds vispārīgi būtu atbalsts? Mēs viņu varam pazemināt. Viņš var būt kaut kāds nastu nesējs starp sociālo darbinieku un citiem. Bet kad lasām, kas ir mentors, tad tur ir daudz plašāka definīcija – viņš ir cilvēks ar pieredzi, kas apmāca jaunākos, viņš nodod zināšanas. Šeit tas, ko es dzirdu apkārt, tas būs cilvēks ar 480 eiro algu pēc nodokļiem un palīdzēs... Man tas rada dusmas reāli! Reāli tas līmenis pēc kompetencēm un atbildības ir līmenis līdzīgs sociālajam darbiniekam. Es domāju, pirms mēs kaut ko implementējam, ir ļoti jāpārdomā, lai mēs nedegradējam šī vārda nozīmi, šī vispār jēgu patiesībā.”

Austra Smilgaine  
Mg. soc. darbā  
Projekta vadošā pētniece