

Vilniaus universitetas
Filosofijos fakultetas
Sociologijos ir socialinio darbo institutas
Socialinio darbo ir socialinės gerovės katedra

Ugnė Kumparskaitė

Socialinio darbo magistro studijų programa

Baigiamasis darbas

Profesionalus socialinis darbas Ugandoje: raida, statusas ir iššūkiai

Darbo vadovas: doc. dr. Eglė Šumskienė

Vilnius 2021

TURINYS

SANTRAUKA.....	4
SUMMARY.....	5
ĮVADAS.....	6
I. ADAPTYVIOSIOS LYDERYSTĖS TEORIJA.....	10
1.1. Adaptyviosios lyderystės modelis.....	11
1.1.1. AL išskiria tris situacijos iššūkių tipus:.....	11
1.1.2. Lyderystės kompetencijos.....	12
1.1.3. Adaptyvus darbas.....	15
II. PROFESIONALUS SOCIALINIS DARBAS UGANDOJE: ISTORINĖ PERSPEKTYVA.....	16
2.1. Profesionalių socialinių darbuotojų pasiskirstymas įvairiuose sektoriuose.....	19
2.2. Socialinio darbo mokslo raida Ugandoje.....	20
III. SOCIALINIŲ DARBO MOKYMĄ IR SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ PROFESINĘ VEIKLĄ REGLAMENTUOJANČIOS TEISINĖS BAZĖS APŽVALGA.....	25
IV. PAGRINDINIAI SOCIALINIAI IŠŠŪKIAI UGANDOJE.....	28
4.1. Skurdas.....	28
4.2. Nedarbas.....	30
4.3. Socialinė apsauga.....	31
4.4. Švietimas.....	31
4.5. Sveikatos priežiūra.....	32
4.6. Konfliktai ir po-konfliktinės situacijos.....	33
V. VEIKSNIAI, DARANTYS ĮTAKĄ PROFESIONALAUS SOCIALINIO DARBO RAIDAI UGANDOJE.....	35
5.1. Tyrimo tipas.....	35
5.2. Tyrimo duomenų rinkimo metodas.....	36

5.3. Tyrimo imtis, dalyvių charakteristikos.....	37
VI. SOCIALINIO DARBUOTOJO FUNKCIJŲ SUVOKIMAS IR VERTINIMAS VISUOMENĖJE. SOCIALINIO DARBO MOKSLO IR PRAKTIKOS IŠŠŪKIŲ VERTINIMAS PAGAL AL MODELĮ.....	39
6.1. Adaptyvūs iššūkiai.....	39
6.2. Techniniai ir adaptyvūs iššūkiai	45
VII. TYRĖJOS REFLEKSIJA: AR SOCIALINIS DARBAS UGANDOJE YRA PROFESIONALUS IR AR ŠALIS YRA PASIRENGUSI POKYČIAMS SOCIALINIO DARBO LAUKE.....	53
IŠVADOS.....	55
REKOMENDACIJOS	56
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	57
PRIEDAI	60
PRIEDAS NR. 1	61
PRIEDAS NR. 2	62
PRIEDAS NR. 3.....	70

SANTRAUKA

Ugnė Kumparskaitė. Profesionalus socialinis darbas Ugandoje: raida, statusas ir iššūkiai. Socialinio darbo magistro baigiamasis darbas / mokslinis vadovas doc. dr. Eglė Šumskienė: / Vilniaus universitetas, Filosofijos fakultetas, Sociologijos ir socialinio darbo institutas, Socialinio darbo ir socialinės gerovės katedra. Vilnius, 2021. – 74 p.

Gyvename globaliame pasaulyje – mus, kitas valstybes ir žemynus jungia socialiniai, politiniai ir ekonominiai ryšiai. Socialiniai ryšiai ir sistemos šių dienų pasaulyje turi didelę reikšmę. Vis daugiau socialinių disciplinų studentų ir praktikų savo darbo ir praktikos vietomis renkasi tam tikrus toliau nutolusius regionus, siekia susipažinti su šių regionų istorija, darbo stiliumi, taikomais modeliais ir metodais. Ne išimtis ir socialinio darbo disciplina. Vis dažniau kalbame apie tarptautinį socialinį darbą, socialinius darbuotojus, dirbančius įvairiuose pasaulio kraštuose, tokiu būdu nuolat besimokančius ir perduodančius savo patirtis ir žinias vietos kolegoms, institucijoms ir organizacijoms. Šis darbas – tai pirmasis darbas Lietuvoje, siekiantis apžvelgti socialinio darbo raidą vienoje iš Afrikos žemyno valstybių – Ugandoje. Šiame magistro darbe apžvelgiama socialinio darbo raida, statusas ir iššūkiai Ugandoje. 1962 m. atgavusi nepriklausomybę Uganda pradėjo formuoti savo socialinio darbo praktiką ir discipliną, tačiau ir šiandien socialiniai darbuotojai susiduria su labai menku socialinio darbo, kaip socialinės gerovės siekiančios profesijos, vertinimu. Tyrimo tikslas – apžvelgti profesionalaus socialinio darbo raidą Ugandoje ir atskleisti socialinio darbo profesijos įsitvirtinimo visuomenėje kliūtis iš socialinių darbuotojų perspektyvos. Darbo uždaviniai: (1) analizuojant literatūrą apžvelgti socialinio darbo disciplinos ir profesijos raidą Ugandoje; (2) atlikus tyrimą remiantis Adaptyvosios lyderystės teorijos modeliu įvardyti kliūtis, trukdančias socialinio darbo profesijai įsitvirtinti Ugandos visuomenėje; (3) tyrimo rezultatus palyginti su mokslinėje literatūroje aptariamais veiksniais, apsprendžiančiais socialinio darbo statusą visuomenėje. Empiriniam tyrimui atlikti pasirinkta kokybinio tyrimo metodologija. Tyrimo dalyviai atrinkti iš anksto apgalvotos imties būdu. Tyrime dalyvavo socialiniai darbuotojai iš Ugandos, turintys skirtingą socialinio darbo patirtį. Iš viso darbe naudoti 6 interviu. Tyrimo metu išryškėjo iššūkiai (kliūtys), darantys įtaką socialinio darbo pripažinimui ir atitinkamos teisinės aplinkos kūrimui, visuomenės požiūriui į socialinį darbą, šie iššūkiai siejami su mokslinėje literatūroje aptariamomis socialinio darbo raidos tendencijomis ir AL koncepcija siekiant pokyčių socialinio darbo lauke.

SUMMARY

Ugnė Kumparskaitė. *Professional social work in Uganda: development, status and challenges.* Master's thesis in social work/Scientific supervisor doc. dr. Eglė Šumskienė: / Vilnius University, Faculty of Philosophy, Institute of Sociology and Social work, Department of Social Work and Social Welfare. Vilnius, 2021. – 74 p.

Nowadays we live in a globalized world and we, other countries and continents are connected by social, political and economic ties. Social contacts and systems in today's world are of great significance. More and more of students and practitioners in social disciplines select a number of remote regions and seek to familiarize with the history, style of work and models and methods used in these areas. It is no exception in social work discipline. We are increasingly talking about international social work, social workers working in different parts of the world, thus constantly learning and transferring their experience and knowledge of local colleagues, institutions and organizations. This work is the first in Lithuania reviewing the development of social work in Uganda, one of the countries of the African continent. This Master's work reviews the development, status and challenges of social work in Uganda. After Uganda regained its independence in 1962, social work practices and disciplines started to develop, but until these days the social workers face very little appreciation of social work as a profession seeking social welfare. The aim of this work is to review the development of professional social work in Uganda and to disclose obstacles to the establishment of the social work profession in society from the perspective of social workers. Objectives: (1) to review the development of social work discipline and profession in Uganda by analyzing the literature; (2) to identify obstacles (difficulties) to the establishment of the social work profession in Ugandan society, based on a model of Adaptive Leadership (AL) theory and the outcomes of the research; (3) The results of the research are compared with the factors discussed in the scientific literature that determine the status of social work in society. The methodology of qualitative research was chosen for the empirical research. The participants of the study were selected using a pre-thought-out sample. The study involved social workers from Uganda with different social work experiences. A total of 6 interviews were used in this work. The research revealed challenges (obstacles) influencing the recognition of social work and the creation of an appropriate legal environment, public attitudes to social work, these challenges are related to the development trends of social work discussed in the scientific literature and the concept of AL to achieve changes in a social work field.

IVADAS

„Socialinis darbas turėtų būti išbrauktas iš siūlomų studijų programų, nes yra nenaudinga (angl. useless) ir nereikšminga (angl. irrelevant) disciplina.” (Yoweri Museveni, Ugandos prezidentas, 2019).

Gyvename globaliame pasaulyje – mus, kitas valstybes ir žemynus jungia socialiniai, politiniai ir ekonominiai ryšiai. Socialiniai ryšiai ir sistemos šių dienų pasaulyje turi didelę reikšmę. Vis daugiau socialinių disciplinų studentų ir praktikų savo darbo ir praktikos vietomis renkasi tam tikrus toliau nutolusius regionus, siekia susipažinti su šių regionų istorija, darbo stiliumi, taikomais modeliais ir metodais. Ne išimtis ir socialinio darbo disciplina. Vis dažniau kalbame apie tarptautinį socialinį darbą, socialinius darbuotojus, dirbančius įvairiuose pasaulio kraštuose, tokiu būdu nuolat besimokančius ir perduodančius savo patirtis ir žinias vietos kolegoms, institucijoms ir organizacijoms. Tačiau ką mums – Lietuvos socialiniams darbuotojams – reiškia pažinti ir suprasti socialinio darbo raidą, pasiekimus ir iššūkius Ugandoje? Ar šis supratimas gali suteikti naujų perspektyvų socialiniam darbui, kaip konstruktui? Kokių panašumų ir skirtumų galime įžvelgti?

Socialiniai darbuotojai visame pasaulyje turi keistis gerosiomis socialinio darbo praktikomis ir patirtimis. Nevertėtų pamiršti, kad socialinis darbas vyksta ne tik Vakarų pasaulyje ir ne tik iš šio regiono galime mokytis. Gerųjų praktikų, taip pat kaip ir iššūkių, su kuriais susiduria socialiniai darbuotojai ar socialinis darbas, kaip disciplina, yra visuose pasaulio regionuose, tad matydami globalėjančio pasaulio poreikius, turime gebėti suvokti skirtingus socialinio darbo kontekstus skirtinguose regionuose.

Temos pasirinkimo motyvai. Šio magistrinio darbo tema mūsų kontekstui gali atrodyti tolima, tačiau turime įvertinti tai, kad mokytis ir domėtis turime ne tik vadinamosiomis Vakarų pasaulio šalimis, tačiau ir kitais pasaulio regionais, kuriuos dažnu atveju mažai pažįstame. Tad šiame darbe aptariamas vienas iš tokių pavyzdžių – Uganda. Į Afrikos žemyno šalis ir jų socialinės apsaugos sistemas dažnai žiūrime su išankstinėmis nuostatomis, kurios dažniausiai yra neigiamos. Tą lemia įvairios priežastys: atstumas, bendros istorinės patirties nebuvimas, partnerystės su šiame regione esančiomis šalimis stoka ir kt. Man ši tema, kaip socialinio darbo disciplinos ir profesijos statuso stiprinimo klausimas, iškilo 2019 m. stažuojantis Kenijoje, kitoje Rytų Afrikos šalyje. Uganda šiam magistro darbui pasirinkta dėl kelių priežasčių: glaudaus ryšio ir partnerių organizacijų tinklo, turinčio prieigą prie socialinių darbuotojų ir akademikų, bei dėl to, kad apžvelgiant socialinio darbo pozicijas ir vertinimą visuomenėje buvo atrasta tam tikrų panašumų su Lietuva, kurioje, anot Bagdono (2015), socialinio darbo profesionalizacija vyko 1992 – 2002 m. Studijų metu kartu su kolegėmis ir dėstytojais keldavome klausimą apie socialinio darbo profesionalumą Lietuvoje. Ar įstaigose, organizacijose, dirbančiose su pažeidžiamiausiomis

socialinėmis grupėmis, dirba tinkamą išsilavinimą ir kvalifikaciją turintys specialistai? Ar mes Lietuvoje suprantame ir vertiname socialinio darbo poveikį šalies socialinei raidai, gerovės valstybės kūrimui? Kaip socialinius darbuotojus mato visuomenė, sprendimų priėmėjai ir kitos grupės? Bagdonas (2015) teigia, kad Lietuvoje profesionalizacijos keliu žengėme apie 10 m., o koks socialinio darbo profesionalizacijos procesas buvo Ugandoje? Siekdama atsakyti į šį klausimą, nusprendžiau nagrinėti profesionalaus socialinio darbo raidą Ugandoje ir apžvelgti tam tikrus iššūkius, kurie pristabdo šios disciplinos ir profesijos pripažinimą ir vystymąsi. Minimus iššūkius nutariau nagrinėti pasitelkdama Adaptyvios lyderystės teoriją (toliau AL). Su šia lyderystės koncepcija teko susipažinti dalyvaujant gerosios patirties apsikeitimo kelionėje Essekse, kai kartu su Vilniaus universiteto Socialinio darbo ir socialinės gerovės katedros dėstytojais vykau į Essekso universitetą semtis patirties apie šiame universitete taikomą socialinio darbo studijų modelį, kuris yra glaudžiai susijęs su lyderystės kompetencijų ugdymu. Tad žinios ir patirtis, įgyta vizito Essekso universitete ir stažuotės Ugandoje metu, padėjo pamatus šiam magistro darbui.

Tyrimo problema. Po 1962 m. atgautos nepriklausomybės Uganda pradėjo formuoti savo socialinio darbo praktiką ir discipliną, tačiau iki šiandien socialiniai darbuotojai susiduria su labai menku socialinio darbo, kaip socialinės gerovės siekiančios profesijos, vertinimu. Ugandos prezidentas Yoweri Museveni vienoje iš savo kalbų (2019 m. gruodžio mėn.) įvardijo, kad socialinis darbas turėtų būti išbrauktas iš siūlomų studijų programų, nes yra nenaudinga (angl. useless) ir nereikšminga (angl. irrelevant) disciplina. Šį pareiškimą kaip nuoskaudą tyrimo metu paminėjo visi tyrimo dalyviai. Tad svarbu suprasti, kokios kliūtys stabdo profesijos, disciplinos pripažinimą visuomenėje ir kodėl ši profesija Ugandoje iki šiol turi būtent tokį statusą ir nėra reglamentuota.

Tyrimo naujumas. Šis darbas – pirmasis Lietuvoje siekiant apžvelgti socialinio darbo raidą vienoje iš Afrikos žemyno valstybių – Ugandoje. Lietuvoje randame tyrimų apie socialinio darbo raidą mūsų šalyje, šios disciplinos ir profesijos vystymąsi, visuomenės požiūrį į socialinį darbą. Socialinio darbo raida Lietuvoje lyginama su socialinio darbo raida Vakarų šalyse, tačiau mūsų šalyje atliekamų tyrimų, apimančių socialinio darbo raidą ir vystymąsi kituose pasaulio regionuose, šiuo atveju – Afrikos žemyne, nėra.

Darbe analizuojama mokslinė literatūra. Teorinėje darbo dalyje stengiamasi remtis išskirtinai Ugandos mokslininkų darbais, atskleidžiančiais socialinio darbo raidą, praktikos lauką, metodus. Ši prieiga pasirinkta neatsitiktinai. Darbo autorė siekia pateikti kuo objektyvesnę informaciją, kuri nebūtų persmelkta „vakarietiško“ vertinimo, o pateikta vietos akademikų, suprantančių ir atitinkamai vertinančių istorinį, politinį, socialinį ir ekonominį šalies kontekstą. Ši perspektyva taip pat prisideda prie AL kompetencijos saugoti lyderystės balsus „iš kitur“, norima išgirsti ir pažinti vietos akademikų pozicijas ir vertinimus, kurie dažnu atveju Vakarų pasaulyje būna primiršti. Viena iš jų – dr. Janestic Mwende Twikirize, kuri nagrinėja socialinio darbo praktikos lauką ne tik Ugandoje, bet

ir visame Afrikos žemyne; pagrindinės jos teminės sritys: socialinio darbo raida, vietinio socialinio darbo ypatumai ir taikomi metodai, vaikų teisės ir kt. Dr. Twikirize yra vyresnioji lektorė Socialinio darbo ir socialinės administracijos departamente, Makerere universitete. Dr. Ronald Luwangula taip pat dėsto Makerere universitete, jo specializacija – vaikų teisės, tačiau jis atlieka mokslinius tyrimus bendruomenės lygmenyje siekdamas identifikuoti vietinius sprendimus, kurie galėtų padėti plėtoti socialinį pokytį vietos bendruomenėse. Dr. Justus Twesigye, Makerere universiteto dėstytojas, pagrindinės tyrimų sritys: vystomasis socialinis darbas, psichinė sveikata, socialinis verslas. Taip pat vertėtų paminėti ir austrų mokslininką ir akademiką dr. Helmut Spitzer, kuris aktyviai kartu su kolegomis iš Ugandos prisidėjo prie pastaruosius 9 metus Ugandos akademikų rengtų tyrimų ir studijų, aptariančių socialinio darbo situaciją, metodus ir praktikas Ugandoje ir Rytų Afrikoje. Jo darbas „Social work in East Africa: A *mzungu* perspective (liet. Socialinis darbas Rytų Afrikoje: *mzungu*¹ perspektyva) atskleidžia, kaip socialinį darbą Rytų Afrikos valstybėse matome mes, Vakarų pasaulio šalyse socialinį darbą praktikuojantys ir studijuojantys asmenys. Šis darbas tapo tam tikru atspirties tašku rengiant šį magistro darbą.

Tikslas. Apžvelgti profesionalaus socialinio darbo raidą Ugandoje ir atskleisti socialinio darbo profesijos įsitvirtinimo visuomenėje kliūtis iš socialinių darbuotojų perspektyvos.

Darbo uždaviniai:

1. Analizuojant literatūrą apžvelgti socialinio darbo disciplinos ir profesijos raidą Ugandoje.
2. Atlikus tyrimą remiantis AL teorijos modeliu įvardyti kliūtis, trukdančias socialinio darbo profesijai įsitvirtinti Ugandos visuomenėje.
3. Tyrimo rezultatus palyginti su mokslinėje literatūroje aptariamais veiksniais, apsprendžiančiais socialinio darbo statusą visuomenėje.

Darbe taikomi metodai

- Mokslinės literatūros ir antrinių duomenų šaltinių analizė.
- Kokybinis tyrimas (pusiau struktūruotas interviu su Ugandos socialiniais darbuotojais).

Darbo struktūra. Teorinėje darbo dalyje remiantis Ugandos ir kitų mokslininkų darbais ir tyrimais aptariama socialinio darbo istorinė raida. Taip pat apžvelgiama socialinio darbo, kaip mokslinės disciplinos, raida ir įsitvirtinimas, aptariamas socialinių darbuotojų ruošimas (teorija ir praktika). Siekiant suprasti kontekstą, kuriame vystosi socialinis darbas, kaip mokslas ir profesinė praktika, įvardijamos ir aptiriamos pagrindinės socialinės problemos, su kuriomis susiduriama. Pristatoma AL teorinė prieiga ir jos modelis. Tyrimas atskleidžia kliūtis, kurios stabdo socialinio darbo raidą šalyje. Paskutinėje dalyje apibendrinamas darbas, pateikiamos išvados bei siūlomos rekomendacijos, kaip

¹ (Aut. pastaba) Taip Afrikos žemyne vadinamas baltaodis žmogus.

būtų galima įveikti įvardytas kliūtis ir siekti reikšmingesnio socialinio darbo statuso šalyje. Darbą sudaro 74 puslapiai 3 lentelės, 28 šaltinių ir 7 skyriai.

I. ADAPTYVIOSIOS LYDERYSTĖS TEORIJA

Adaptyviosios lyderystės pradininkais laikomi JAV Harvardo universiteto Kenedžio mokyklos profesoriai R. A. Heifetzas, A. Grashow ir M. Linsky. Būtent jie praėjusio amžiaus aštuntajame dešimtmetyje iškėlė šią lyderystės koncepcijos idėją. Koncepcija integruoja siekį atskleisti veikimo būdus, kurie padėtų spręsti visuomenėje opias kompleksines ir kitas svarbias problemas, ypač viešajame, socialiniame sektoriuje. Pasak R. Heifetzo, „adaptyvioji lyderystė“ yra praktika, kurios dėka žmonės mobilizuojasi imtis spręsti sunkius iššūkius ir klestėti (2009). R. Heifetz taip pat teigia, kad sėkmingas adaptavimasis aplinkoje padeda „gyvenančioms sistemoms“ (angl. living systems) pasiimti kas geriausia iš praeities ir atsinešti į ateitį.

AL siekia ugdyti ne tik vadovų, bet apskritai kitų žmonių lyderystės kompetencijas, reikalingas, kai techninių sprendimų nepakanka, kad žmogus, kolektyvas, bendruomenė visuomenė klestėtų. Kaip lyderystės teorija, AL koncentruojasi į adaptavimąsi, t. y. neracionalaus, vidinio, painaus, migloto vidinio darbo teritoriją, kurioje gyvena žmonės, reaguodami į aplinkos ir vidines permainas. AL tiria tai, kokie lyderystės veiksmai padeda žmonėms imtis permainų, jas iki galo įgyvendinti ir kurti ateitį, kurioje realizuotųsi suinteresuotų šalių lūkesčiai ir kuri savaimė pati neatsiranda. AL daug dėmesio skiria techninių ir adaptyvių iššūkių skirčiai ir kviečia žiūrėti į kiekvieną probleminę situaciją atpažinti, kas joje yra techniška, o kas adaptyvaus, o tada susitelkia į pastangas pakviesti žmones savarankiškai tvarkytis su iššūkiais ir keistis kolektyviškai (Daunienė, 2021).

Procesas itin svarbus kalbant apie AL, būtent jo metu žmonės imasi adaptyvaus darbo, t. y. siekia keisti esamą situaciją ir keistis patys. AL koncepcija gali būti pritaikoma kalbant apie socialinį darbą, nes būtent socialiniai darbuotojai ir yra tie veikėjai, kurie turi ir gali siekti pokyčio socialinio darbo lauke.

Adaptyviosios lyderystės prieiga sujungia idėjas, paimtas iš 4 konceptualių perspektyvų (Heifetz, 1994):

Sisteminė perspektyva. AL remiasi prielaida, kad dauguma problemų, su kuriomis susiduria žmonės, kyla dėl sudėtingų tarpusavyje susijusių sistemų sąveikų. Taigi visos problemos yra kompleksinės (į jas galima žiūrėti iš daugybės kampų), dinamiškos (jos nuolat keičiasi ir kinta) ir susijusios (žmonių, kuriuos tos problemos paliečia, tarpusavio ryšiai yra painūs ir įvairūs).

Biologinė perspektyva. AL vadovaujasi prielaida, kad žmonės bręsta, lavėja ir keičiasi todėl, kad turi nuolat prisitaikyti tiek prie savo pačių kintančių poreikių ir būsenų, tiek prie išorinės aplinkos permainų. Šis fundamentaliai žmogiškas gebėjimas prisitaikyti prie naujų sąlygų padeda žmonėms klestėti.

Tarnystės perspektyva. AL kreipia lyderystės veiksmus kurti bendrą gerovę. Visi, kurie imasi lyderystės išsiaiškinti problemas ir ieškoti jų sprendimų, stengiasi, kad jų kompetencija ir autoritetas tarnautų žmonijai, visuomenei ir bendruomenei. Tarnystės perspektyvos integravimas orientuoja AL veikimą į humanistines ir bendruomenės puoselėjimo vertybes.

Psichoterapinė perspektyva. AL paaiškina, kaip žmonės atlieka adaptavimosi darbą. Žmonėms lengviau prisitaikyti tada, kai jie į sudėtingas problemas atsigrežia ir ima žvelgti tiesiai, išmoksta atskirti fantaziją nuo realybės, sprendžia vidinius konfliktus, mokosi naujai elgtis ir naujai pažvelgti. Tam reikia palaikančios aplinkos. Tokios aplinkos kūrimas irgi yra AL rūpestis (Daunienė, 2021).

1.1. Adaptyviosios lyderystės modelis

AL koncepcijoje pabrėžiama, kad lyderystės darbas priklauso nuo iššūkio, dėl kurio žmonės negali klestėti esamoje situacijoje. AL siekiama keisti nusistovėjusią situaciją, norint pagerinti ateitį, užtikrinti, kad esama situacija pasikeistų. AL skatina imtis ryžtingų ir svarbių pokyčių, kalbant apie įvairius procesus, vykstančius tarp asmenų, jų grupių, bendruomenėse ar net plačiojoje visuomenėje. Svarbu paminėti ir tai, kad AL visų pirma kviečia pasižiūrėti į esamą situaciją, ją išsamiai išanalizuoti, įvardyti ir įtraukti visas suinteresuotas šalis ir ieško ne lengviausio kelio situacijai išspręsti, o siekia, kad pasirinktas kelias iš tikrųjų atneštų tam tikrą pokytį, kuris gali užtrukti.

1.1.1. AL išskiria tris situacijos iššūkių tipus:

- **Techniniai iššūkiai**

Techninės problemos – tai tokios problemos, kurias galima gana aiškiai apibrėžti ir kurios turi žinomus techninius sprendimus. Norint atrasti tinkamą sprendimą, kreipiamasi į srities ekspertus, vadovus ir autoritetus. Tuo tarpu jie ieškodami sprendimo remiasi savo srities dalykinėmis žiniomis ir procedūromis. Techninius sprendimus galima įgyvendinti pasitelkiant procesus, kurie bendruomenei ar organizacijai jau yra pažįstami ir naudojami ir kur yra žmonių, žinančių, kaip juos atlikti. Techninę problemą galima nustatyti pasitelkus turimus diagnostavimo instrumentus. Jos sprendimą galima įgyvendinti gana greitai ir veiksmingai ir galima įgalioti kitą asmenį atlikti tokį darbą.

- **Techniniai ir adaptyvūs iššūkiai**

Tam tikri iššūkiai turi ir techninę, ir adaptyviają dimensiją. Tokiu atveju esamą problemą galima gana aiškiai apibrėžti, bet jos sprendimą nėra taip lengva rasti esamoje organizacinėje sistemoje. Atsakomybę už problemos sprendimą turi pasidalyti vadovai ir darbuotojai, specialistai ekspertai ir

kiti suinteresuoti asmenys. Vadovai ar ekspertai gali parūpinti išteklių ir suteikti reikiamą palaikymą, tačiau adaptavimosi darbą reikės padaryti patiems žmonėms. Adaptavimosi darbas reiškia, kad žmonėms, susijusiems su situacijos sprendimu, teks kiekvienam išmokti ką nors nauja ir pasikeisti patiems.

- **Adaptyvūs iššūkiai**

Tai problemos, kurios skirtingai paliečia įvairius žmones, jas sunku apibrėžti tiksliai ir aiškiai. Jų negali išspręsti autoritetai, specialistai ir vadovai. Nepadedą jų išspręsti ir žinomi problemų sprendimo būdai. Adaptyvūs iššūkiai sunkūs todėl, kad jiems priešinamasi. O priešinamasi todėl, kad jie verčia keisti įprastą mąstymą, vertybes, įsitikinimus ir įpročius. Socialiniame darbe gausu adaptyvių iššūkių, nes dauguma situacijų, patiriamų žmonių, su kuriais dirbama, yra nulemtos jų dabartinio požiūrio ir gyvenimo būdo. Arba jos radosi, nes išorinės aplinkybės taip smarkiai pasikeitė, kad susivokti ir adaptuotis prie naujos tikrovės yra didžiulis iššūkis.

1.1.2. Lyderystės kompetencijos

1. „Užlipti į balkoną“

Ši kompetencija kalba apie platesnę esamos situacijos analizę, gilesnę ir sistemingą situacijos supratimą. Tai ne techninė situacijos analizė, o santykių tarp žmonių, susijusių su situacija, analizė. Tokia analizė skirta suprasti, kaip įvairūs žmonės, kuriuos situacija paliečia, sau ir kitiems paaiškina, kodėl situacija yra tokia, kodėl jie mano, kad ji negali ar gali keistis, kaip jie supranta savo vaidmenį, indėlį, atsakomybę, kokie šiuo metu yra suinteresuotų šalių santykiai.

Gebėjimas matyti situaciją iš įvairių kampų, įtraukiant suinteresuotas šalis, asmenis, kurie nebūtinai yra tiesiogiai susiję su esama situacija ir gali pateikti kitokį situacijos vertinimą, yra itin svarbus kalbant apie šią kompetenciją. Tai reflektyvus darbas, skatinantis kalbėti apie save ir savo veikimą, apie santykių su kitais produktyvumą, apie platesnių sąsajų sistemoje ir tarp sistemų atpažinimą. Taikant šią kompetenciją tas pats asmuo gali būti ir aktyvus dalyvis, ir aktyvus stebėtojas, galintis matyti, su kokiais rūpesčiais tvarkosi žmonės. Tai svarbu suvokiant, kokie yra platesni organizacijos, bendruomenės ir visuomenės tikslai ir klestėjimo poreikiai.

Daunienė (2021), taip pat teigia, kad „ši kompetencija moko atpažinti suinteresuotas šalis ir pamatyti „frakcijas“ – laikinas, gana greitai kintamas, nematomas žmonių grupes, susiformuojančias pagal tai, kokioms vertybėms konkrečioje situacijoje jie teikia prioritetą“.

2. Nustatyti adaptyvų iššūki

Kai jau pradedame „užlipti į balkoną“, analizuojame esamą kompleksinę situaciją, asmenų sąveikas šioje situacijoje, turime išmokti atpažinti ir įvardyti, koks adaptyvus iššūkis apibrėžia šią situaciją. Pagal Parks (2005), esminė skirtis šioje kompetencijoje yra tarp techninių problemų ir adaptyvių iššūkių. Techninės problemos esti žmonių galvose ir loginėse schemose, kai tuo tarpu adaptyvūs iššūkiai – širdyse ir emocijose. Norint išspręsti adaptyvų iššūkį reikia keistis patiems: mokytis naujų dalykų, kurie keičia ir mąstymą, ir elgesį.

Siekiant atpažinti adaptyvų iššūkį, reikia suprasti, kokios vertybės konkrečioje situacijoje „išėjo į karą“, arba su kokia vertybine dilema susiduria žmonės. Adaptyvus iššūkis visada yra situacinis, t. y. vertybės pačios savaime nėra priešingos, jos susipriešina tik tam tikrame kontekste, tam tikroje situacijoje.

Ši kompetencija padeda įvardyti visus dalyvius, kitaip tariant – suinteresuotas šalis, kurias liečia aptariama situacija, analizuoti tų dalyvių santykius, jų subjektyvias vidines, asmenines patirtis ir požiūrius į situaciją, į vieni kitus, į save (Daunienė, 2021).

3. Reguluoti „temperatūrą“

Šioje kompetencijoje esminė skirtis pagal Parks (2005) yra tarp vadovavimo (eksperto, autoriteto, oficialiai įgaliotojo) veikimo ir lyderystės veikimo, nes šiais veikimais siekiama skirtingų tikslų. Išsaugoti esamą tvarką, palaikyti nusistovėjusias normas, vertybes ir įpročius siekiama pasitelkiant vadovavimo praktiką, nes mobilizuoti žmones, kad jie patys spręstų problemas, yra lyderystės funkcija.

Daunienė (2021) „temperatūros“ reguliavimą apibūdina kaip „stipraus pojūčio ugdymą, kuris leidžia matuoti, kokią įtampą patiria žmonės, ir išlaikyti tą įtampą produktyvaus lygio, t. y. kad būtų neįmanoma klausimo ignoruoti, bet spaudimas nebūtų per didelis, toks, kad žmonės nustotų kalbėtis vieni su kitais“. Jeigu „temperatūra“ yra pakilusi, tarp asmenų tvyro įtampa, tikėtina, kad susikaupęs nepasitenkinimas dėl tam tikrų pokyčių bus nukreiptas ne į aptariamą situacijos sprendimą, bet būtent į asmenį, kuris ėmėsi šių permainų ir yra atpažįstamas kaip šių permainų simbolis.

Ši kompetencija yra svarbi norint sutelkti žmones. Žmonės ir grupės imasi tam tikrų klausimų sprendimų dažnu atveju, tik tuomet kai šis klausimas tam tikrą laiką kelia gana dideles įtampas.

4. Išlaikyti sutelktą dėmesį

Sutelkti dalyvaujančių asmenų dėmesį ir jį išlaikyti proceso metu yra itin svarbu, būtent vienas iš lyderystės požymių yra tam tikra pažanga aptariamoje situacijoje, kai veiksmai ir intervencijos

atneša tam tikrų rezultatų. Šias intervencijas Daunienė (2021) vadina „nagingomis intervencijomis“. Tai – sąmoningas ir tikslingas lyderystės veiksmas (žodžiu, raštu, tylu ar veikiant) įsikišti į situaciją. Paprastai tai yra neįprastas veiksmas įprastoje rutinoje, kuriuo siekiama padidinti „temperatūrą“ ar kitaip gražinti suinteresuotų grupių dėmesį sprendžiamam klausimui.

Ši kompetencija taip pat kalba apie tai, kad žmogus, prisiėmęs atsakomybę siekti tam tikro rezultato ar pokyčio, taip pat privalo atrasti jėgų ir motyvacijos, kitaip tariant – „išlaikyti dėmesį ir savyje“. Pokytis prasideda nuo žmogaus, kuriam kas nors rūpi tiek, kad jis/ji imtųsi lyderystės ir neišvengiamai rizikuotų. (Daunienė, 2021)

5. Gražinti darbą žmonėms

Lyderystės veiklą produktyvia galime vadinti tuomet, kai į procesą įsitraukia kuo daugiau suinteresuotų šalių. Ši kompetencija kalba apie kitus žmones, jų mokymąsi ir atlieka adaptyvų darbą. Tai taip pat kompetencija, kuria siekiama bendro veikimo, visiems priimtiniu tempu judant link bendro tikslo (sprendimo). „Gražinti darbą žmonėms“ neatsiejama nuo atviro ir tiesa pagrįsto santykio kūrimo, jis reikalingas, kad esamą situaciją galima būtų vertinti iš įvairių susijusių šalių perspektyvos, pozicijos (Daunienė, 2021).

6. Saugoti lyderystės balsus „iš kitur“

Ši kompetencija kalba apie žmones, jų grupes, kurios dėl tam tikrų priežasčių yra „nutildytos“, kai kuriais atvejais jų pasisakymai gali būti net „uždrausti“ tam tikroje organizacijoje ir bendruomenėje. Ši kompetencija padeda keisti nusistovėjusį kuriamo dialogo diskursą, taip siekiama išgirsti kitus „balsus“ ir į situaciją pažvelgti kitu kampu, kuris esamoje grupėje gali būti netgi „nematomas“. Socialiniame darbe tokiais neįprastais balsais tampa negalia turintys žmonės, globjami vaikai ir kitos marginalizuojamos grupės. Tačiau šią kompetenciją ypač sunku įvaldyti ekspertams, kurie mano žiną suinteresuotų grupių poreikius, situacijos vertinimą ir matymo kampą ir jau turi numatę būdą, kaip spręsti susidariusią situaciją.

„Saugoti lyderystės balsus iš kitur“ reiškia išlavintą gebėjimą klausytis, pamatyti tam tikras sąsajas ir netikėčiausius pasiūlymus ir idėjas, nebijoti tyrinėti ir mokytis. Šis gebėjimas taip pat reikalauja empatijos, svarbu atskirti, kuri informacija yra tikrai vertinga ir naudinga, o kuri yra tik bendro pobūdžio „triukšmas“ (Daunienė, 2021).

7. Suvokti save kaip lyderystės „instrumentą“

Suvokti save kaip lyderystės „instrumentą“ visų pirma reiškia asmeninį pasirinkimą, apsisprendimą prisiimti atsakomybę už tam tikrą procesą, supratimą, kad nesvarbu, kokia kryptimi judės procesas, aš būsiu už jį atsakingas (-a). Ši kompetencija taip yra apie asmens priimamus vaidmenis, tuos, kuriuos asmuo prisiima pats ir kokius jam primeta kiti. Šie vaidmenys yra susiję su tam tikrais lūkesčiais, kurie taip pat yra susiję su nusistovėjusiomis kultūrinėmis, socialinėmis ir emocinėmis normomis. Suvokti save kaip lyderystės instrumentą – tai ir suprasti savo sąlygotumus, stipriąsias puses bei gebėjimą ugdyti vidinę tvirtybę.

Vienas iš svarbiausių veiksnių – gebėjimas pasirinkti, kaip elgtis tam tikroje situacijoje, sąmoningai suvokti, kas vyksta, išsaugoti vidinę ramybę nepriklausomai nuo kuriamos įtampos, čia svarbus ir atliekamas lyderystės veiksmas – grupės pakreipimas pažangos, pokyčio link.

Adaptyvioji lyderystė – tai gebėjimas „laikytis“ sudėtingose situacijose, išverti ir balansuoti konfliktinėse situacijose, kurios labai dažnos siekiant adaptyvaus pokyčio. Tai taip pat gebėjimas atpažinti kitų žmonių vertybes ir jų nenuvertinti; gebėjimas išstumti save iš komforto zonos ir imtis dar nebandytų priemonių ir veiksmų; gebėjimas suprasti, kad adaptyvus pokytis neįvyksta greitai, o rezultatų gali tekti laukti ilgą laiką. (Daunienė, 2021)

1.1.3. Adaptyvus darbas

Adaptyvus darbas reiškia, kaip žmonės prisitaiko prie besikeičiančios situacijos savo vidumi, supratimu. Šis darbas – tai AL proceso tikslas, paskirtis ir rezultatas. Adaptyviam darbui itin svarbi yra aplinka, ji turi būti saugi ir palaikanti, svarbus ir lyderio vaidmuo, siekiant suburti, sutelkti suinteresuotas šalis, nes adaptyvaus darbo procese tenka keisti savo požiūrius, vertybes ir įsitikinimus ir, žinoma, tai verčia jaustis nepatogiai, o kylant nerimui atsiranda ir kitokių nemalonių jausmų.

Pasak Daunienės (2021): „Adaptyvus darbas yra vidinis darbas, kurį turi atlikti visos susijusios / suinteresuotos šalys, kad klestėtų naujomis aplinkybėmis. Jo kompleksškumą lemia tai, kad jį turi padaryti kiekvienas kaip nors paliestas ir dalyvaujantis situacijoje, kai jam / jai tenka tvarkytis su adaptyviu iššūkiu. Suvokimas, kad adaptaciją turi realizuoti „kiekvienas“ savyje, reiškia nepaprastai didelę galimų adaptavimosi būdų įvairovę.“

II. PROFESIONALUS SOCIALINIS DARBAS UGANDOJE: ISTORINĖ PERSPEKTYVA

Profesionalaus socialinio darbo ištakos Ugandoje ir visame Afrikos žemyne siejamos su kolonijiniu laikotarpiu. Socialinio darbo profesija Ugandoje buvo pristatyta apie 1950 m. Britų kolonijos administracijos (Ministry of Planning and Community Development, 1965). Socialinio darbo studijos ir praktika iš esmės tenkino kolonijinės administracijos poreikius, pagrindinis dėmesys buvo skiriamas individualios pagalbos užtikrinimui, nusikaltusių nepilnamečių, vaikų, netekusių tėvų, ir benamių priežiūrai ir jų poreikiams tenkinti. Pirmoji socialinio darbo studijų programa atsirado dar 1952 m. Nsamizi socialinės raidos institute, o 1969 m. – ir Makerere universitete. Programos tikslas – paruošti administracinius darbuotojus su socialinio sektoriaus žiniomis **kolonijinės administracijos reikmėms** (Twikirize ir kt., 2019). Kaip teigia J. M. Twikirize (2019), socialinio darbo funkcijos (praktika), vyravo Ugandoje dar prieš atsirandant profesionaliam socialiniam darbui. Iki oficialios socialinių paslaugų sistemos atsiradimo šeima, giminės ir bendruomenė organizavo šias paslaugas, tačiau, kaip ir galima tikėtis, visa ši praktika nebuvo dokumentuojama. Itin svarbų vaidmenį taip pat turėjo bendruomenių lyderiai, kurie prisiimdavo atsakomybę už socialinių paslaugų organizavimą bendruomenėje. Nuo profesionalaus socialinio darbo atsiradimo pradžios socialiniai darbuotojai ir toliau yra vieni reikšmingiausių veikėjų siekiant atkreipti dėmesį į daugybę socialinių problemų ir kartu su kitais veikėjais užtikrinti darnų socialinį vystymąsi. Tačiau socialinių darbuotojų lyderystė socialinio vystymosi kontekste Ugandoje yra ne visada vertinama, o tai galima sieti su tuo, kad iki galo nėra aiškus adaptyvus iššūkis, kurį reikia spręsti ir dėl kurio turi sutarti visos suinteresuotos grupės.

Ugandos socialinio darbo istorija negali būti atsieta nuo bendro profesijos vystymosi Afrikos žemyne, kurio šaknys yra kolonializmo tradicijoje. Prieš oficialiai įvedant šią profesiją, Ugandoje buvo vykdomos socialinio darbo funkcijos pagal šeimos ir giminystės sistemas. Individualūs poreikiai ir problemos buvo sprendžiami pasitelkus išplėstinės šeimos ir giminystės sistemą, kuri buvo labai stipri ikikolonijiniu laikotarpiu (Kabadaki, 1995; Planavimo ir bendruomenės plėtros ministerija, 1965). Tradiciniai vadai ir valdytojai buvo atsakingi už žmonių ir mažų bendruomenių organizavimą teikti viešojo pobūdžio paslaugas, nepriklausomai nuo giminystės ar genties (Planavimo ir planavimo ministerija Bendruomenės plėtra, 1965). Šios sistemos tam tikra prasme buvo socialinės apsaugos forma. Tokios problemos, kaip šeimos konfliktai, našlaičių ir vaikų apsauga, buvo sprendžiamos ir išplėstinėje šeimoje, ir bendruomenėje. Buvo manoma, kad vaikai priklauso ne tik atskiroms šeimoms, bet ir bendruomenės atsakomybei. Klano ir bendruomenės taisyklės padėjo išspręsti iškilusias problemas visuomenėje. Jei pora turėjo vedybinių konfliktų, jie neturėjo kreiptis į oficialias institucijas, o atsiskaitydavo šeimos ir klano vyresniesiems, kad padėtų

išspręsti konfliktus. Socialinės apsaugos ir socialinės politikos poreikis išaugo po Antrojo pasaulinio karo, padidėjus socialinių problemų mastui ir prasidėjus spartesnei urbanizacijai.

Po Antrojo pasaulinio karo krikščionių misionieriai iš Europos ir vėliau kolonijų administratoriai pradėjo plėtoti tokias paslaugas kaip švietimas, sveikatos ir socialinė apsauga. Probacijos tarnybų, vaikų namų ir įvaikinimo tarnybų įkūrimas pažymėjo oficialią socialinių paslaugų pradžią. Taip atsirado ir individualių socialinių paslaugų sąvoka. Vyriausybės sesijos dokumente Nr. 2 (1957/58) atskleidžiama, kad pagrindinis profesinis mokymas teikti socialinės rūpybos paslaugas ir patenkinti įvairius miesto ir kaimo gyventojų poreikius priskiriamas socialiniam darbui (Spitzer, 2014).

Po nepriklausomybės atkūrimo Uganda toliau teikė oficialias socialines paslaugas, o institucionalizuoti skyriai ir agentūros tebėra atsakingi už socialinės apsaugos palaikymą šalyje. Šioms paslaugoms teikti reikėjo apmokytų specialistų. Pirminės socialinių paslaugų agentūros, kuriose dirbo socialiniai darbuotojai – tai Kultūros ir bendruomenės plėtros ministerija, armijos, policijos ir kalėjimų gerovės skyriai, Gynybos ministerijos ir Vidaus reikalų ministerijos pabėgėlių skyrius, Sveikatos apsaugos ministerijos socialinės rūpybos skyrius (įskaitant medicininį socialinį darbą ir psichiatrinį socialinį darbą) ir Darbo ministerijos socialinių paslaugų skyrius. Pagrindinės šių agentūrų vykdomos programos, be kita ko, apėmė bendruomenės plėtrą; probaciją ir socialines paslaugas; darbą su jaunimu ir socialinį darbą tam tikrose mokyklose, kardomojo kalnimo namuose ir bendrabučiuose; socialinį darbą moterų organizacijose; medicininį socialinį darbą ir psichiatrinį socialinį darbą Mulago ir Butabikos ligoninėse ir darbą jaunimo užimtumo tarnybose (Spitzer, 2014).

Kaip ir daugelyje Afrikos šalių, Ugandos socialinio darbo praktikoje iš esmės buvo laikomasi pataisomojo požiūrio (angl. remedial approach). Socialiniai darbuotojai daugiausia buvo mokomi ir vėliau įdarbinami teikiant pataisomąsias (korekcines) paslaugas (Socialinės plėtros ministerija, 1959). Tokios paslaugos daugiausia buvo vykdomos miestuose ir buvo skirtos gatvėje gyvenančių vaikų socialinėms problemoms spręsti, nusikaltėlių ir priklausomybę turinčių asmenų reabilitacijai, siekiant užtikrinti sklandų kolonijinės vyriausybės programų vykdymą.

Kaip teigia J. M. Twikirize, tuo metu socialiniai darbuotojai turėjo pakankamai reikšmingą vaidmenį, norint pasiekti įvairius vietos bendruomenių narius ir įtraukti juos į veiklas, kuriomis buvo siekiama pagerinti bendrą asmenų, namų ūkių ir bendruomenės gyvenimo lygį, ypač kaimo vietovėse. Socialiniai darbuotojai buvo aktyviai įsitraukę į savanorystės principu grįstų organizacijų veiklą, kurios rūpinosi vaikų priežiūra, psichinę ir fizinę negalią turinčiais asmenimis, jaunimo grupėmis, moterimis ir kt. Kolonijinė administracija atliko prižiūrėtojo vaidmenį kalbant apie įvardytas organizacijas (Twikirize ir kt., 2019). Kaip teigia Ssenkoloto, šių organizacijų įtraukimo į įvairias socialines programas tikslas buvo skatinti žmonių susidomėjimą ir dalyvavimą programose, siekiant pagerinti jų pačių padėtį (Spitzer, 2014).

Nors neformali socialinės rūpybos paslaugų sistema, organizuota šeimoms, klanams ir savanoriškoms organizacijoms, ir toliau teikė paslaugas, greta egzistavo ribotos oficialios socialinės rūpybos sistemos. Deja, šios sistemos buvo perkrautos ir dar labiau susilpnėjo padidėjus urbanizacijos mastams, plačiai paplitus kitoms socialinėms problemoms, kurioms didelę įtaką turėjo ir AIDS/ŽIV išplitimas regione, taip pat ginkluoti kariniai konfliktai.

Minėtas požiūris į socialinį darbą, kaip pataisomąsias paslaugas teikiantį konstrukta, po truputį ėmė keistis. Kaip teigia Hochfeld (2014), buvo suprasta, kad dauguma problemų, kurias patiria asmenys, kyla iš socialinės, ekonominės bei politinės aplinkos, kurioje šie asmenys gyvena, tad nuspręsta į socialinį darbą pažvelgti kaip į galimą sisteminių pokyčių, o ne tik kaip į individualių atvejų sprendimą.

Ministerija, kuriai priklauso socialinio darbo sritis, bėgant metams pakeitė pavadinimą iš Socialinės plėtros ministerijos šeštajame dešimtmetyje į Planavimo ir bendruomenės plėtros ministeriją septintajame dešimtmetyje, o devintojo dešimtmečio pabaigoje ir dešimtojo dešimtmečio pradžioje – į Kultūros ir bendruomenių plėtros ministeriją, Darbo ir socialinės rūpybos ministeriją. Šiuo metu socialinio darbo sritis priklauso Lyties, darbo ir socialinės plėtros ministerijai. Buvo manoma, kad pavadinimo pakeitimas iš „socialinės rūpybos“ į „socialinę plėtrą“ reiškia, kad pasikeitė dėmesys nuo pataisomųjų socialinės rūpybos paslaugų į labiau socialinę plėtrą ir vystymąsi lemiančias intervencijas. Ministerijai paskirta spręsti socialinės raidos ir socialinės apsaugos klausimus šalyje.

Literatūroje taip pat išsamiai apžvelgiamas socialinių darbuotojų vaidmuo ŽIV/AIDS epidemijos akivaizdoje. Nuo devintojo dešimtmečio pradžios, kai buvo nustatytas pirmasis atvejis ir kai AIDS greitai virto visos šalies epidemija, socialiniai darbuotojai vaidino svarbų vaidmenį, pradėdant darbu su individualiais atvejais ir vykdant grupinį darbą, ypač stiprinant ŽIV/AIDS užkrėstų ar paveiktų žmonių socialinius tinklus, bendruomenės telkimą ir švietimą. Ankrah (1992) tvirtina, kad socialiniai darbuotojai ėmėsi iniciatyvos kovojant su ŽIV/AIDS problema. Socialiniai darbuotojai dalyvavo palaikančiose konsultacijose su užsikrėtusiais asmenimis, tačiau jie taip pat padėjo patenkinti AIDS našlaičių ir našlių poreikius per darbą grupėse.

Po karo Šiaurės Ugandoje socialiniai darbuotojai vaidino didelį vaidmenį pagalbos asmenims, grupėms ir bendruomenėms ir jų rehabilitacijos srityse. Nors socialiniai darbuotojai iki šiol nebuvo dokumentuojami, jie sudarė didelę dalį darbuotojų, kurie dalyvavo teikiant materialines ir nematerialines pagalbos paslaugas žmonėms, perkeltiems į šalies viduje perkeltųjų asmenų stovyklas. Tai buvo padaryta pasitelkiant regiono ir tarptautines NVO bei vyriausybės agentūras. Kaip parodė vieni iš naujesnių tyrimų apie socialinio darbo vaidmenį mažinant skurdą ir įgyvendinant Tūkstantmečio vystymosi tikslus (Twikirize ir kt., 2013), šiauriniame regione tuo metu dirbo

daugiausiai profesionalių socialinių darbuotojų, iš kurių dauguma suteikė reabilitacijos ir bendruomenės įgalinimo paslaugas, didžiąją dalimi siūlomas NVO sektoriaus atstovų.

Socialinio darbo praktika šiomis dienomis Ugandoje daugiausia praktikuojama bendruomenės lygmenyje, dažniausiai socialinių darbuotojų intervencijos reikalingos susidoroti su iššūkiais, kylančiais dėl skurdo ir materialinio nepritekliaus. Empirinė studija, atlikta 2013 m., parodo, kad šių dienų socialiniai darbuotojai save mato kaip socialinio ir ekonominio įgalinimo agentus, ypač per bendruomenės įgalinimo veiklas, ir kaip tuos, kurie nukreipia žmones pas reikiamus specialistus. Taip pat tuos, kurie dalyvauja psicho-socialiniame palaikyme, konsultuoja, tarpininkauja sprendžiant konfliktus ir padeda susidoroti su iširusių šeimos santykių pasekmėmis (Twikirize ir kt., 2013). Tačiau AL modelyje taikomo savęs, kaip lyderystės „instrumento“, socialiniai darbuotojai pagal tyrime pateiktą medžiagą nemato, tai gali būti susiję su menku socialinio darbo, kaip profesijos, vertinimu, jo neatpažinimu visuomenėje.

2.1. Profesionalių socialinių darbuotojų pasiskirstymas įvairiuose sektoriuose

2013 m. atlikto tyrimo duomenimis², daugiausia – 70% socialinių darbuotojų dirbo NVO sektoriuje, tik 15% – viešajame sektoriuje, 10% – bendruomeninėse organizacijose (angl. community based organizations) ir 0, 5% – privačiose įmonėse ar agentūrose. NVO, viešajame sektoriuje ir bendruomeninėse organizacijose, teikiančiose socialines paslaugas, kvalifikuoti socialiniai darbuotojai sudaro nuo 1 iki 20% dirbančiųjų. Apie 16% tyrime dalyvavusių organizacijų ir institucijų samdo daugiau nei 50 % kvalifikuotų socialinių darbuotojų, kai tuo tarpu 10% organizacijų ir institucijų darbo vietą suteikia asmenims, neturintiems socialinio darbo išsilavinimo.

Daugiausia kvalifikaciją turinčių darbuotojų įdarbina NVO sektorius. Taip yra dėl to, kad NVO sektorius, palyginus su viešuoju sektoriumi, teikia didžiąją dalį šalies socialinės rūpybos paslaugų ir vykdo atitinkamą darbuotojų atranką, kurioje reikalauja turėti socialinio darbo išsilavinimą.

Sveikatos priežiūros sektoriuje dirba apie 31,4% kvalifikuotų socialinių darbuotojų, bendruomenės plėtros – apie 28,6%, švietimo – 19,3%. Daugiausia (60%) agentūrų, kurios įdarbina socialinius darbuotojus ir savo intervencijas atlieka bendruomenės lygmenyje, 26,4% – individualiame ar šeimos lygmenyje, o advokacijos, tyrimų lygmenyje – tik 10,7%³.

² The role of social work in poverty reduction and the realization of Millennium Development Goals in Uganda, Janestic Mwende Twikirize Narathius Asingwire Julius Omona Rosalind Lubanga, Agatha Kafuko, 2013 m., 64 p.

³ The role of social work in poverty reduction and the realization of Millennium Development Goals in Uganda, Janestic Mwende Twikirize Narathius Asingwire Julius Omona Rosalind Lubanga, Agatha Kafuko, 2013 m., 64 p.

Tyrimas taip pat atskleidžia, kad institucijose ir organizacijose, dirbančiose su vaikais, dažnu atveju nėra įdarbintas nei vienas kvalifikuotas socialinis darbuotojas. Tyrimo autoriai šią situaciją sieja su valdžios negebėjimu užtikrinti, kad šiose įstaigose ar organizacijose į darbo vietą galėtų pretenduoti tik reikiamą išsilavinimą turintys asmenys.

2.2. Socialinio darbo mokslo raida Ugandoje

Socialinio darbo programos pasaulyje daugiausia remiasi pataisomojo pobūdžio principu (angl. remedial curriculum), taikomu Vakarų pasaulyje ir išplitusiu Afrikos šalyse kolonijiniu laikotarpiu. Šis modelis, atkeliavęs iš Šiaurės Amerikos ar Vakarų Europos, per daugelį metų Afrikos žemyno šalyse buvo palaikomas ir taikomas. Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad dauguma ugandiečių studentų, taip pat ir dėstytojų įgijo socialinio darbuotojo išsilavinimą Vakarų universitetuose, o tai dažnu atveju reiškia, kad taikomos socialinio darbo teorijos ir praktika atliepia Vakarų socialinio darbo poreikius ir kontekstą. Deja, šie akademikai ir studentai propaguoja modelius ir teorijas Globaliuose Pietuose, savo šalyse, nes yra to išmokyti, o šią situaciją dar pablogina ir tai, kad vietinės, šalies kontekstą atitinkančios mokslinės literatūros socialinio darbo lauke yra mažai. Kaip teigia Midgley (2008), ši veikla įamžina profesinį imperializmą besivystančiose šalyse, taip pat ir Ugandoje, o tai kliudo vietinio socialinio darbo mokslo raidai. Tai prisideda ir prie socialinio darbo vystymosi ir atpažinimo visuomenės tarpe, nes vadovaujantis AL modeliu, vietinių akademikų balsai lieka neišgirsti, pirmumo teisę suteikiant Vakarų akademikams, kurie ne visada yra susipažinę su Ugandos istoriniu ir politiniu kontekstu ir vertindami situaciją iš vakarietiškos perspektyvos gali teikti ne visada esamai situacijai pritaikomas rekomendacijas.

Vakarų socialinio darbo modelis yra diegiamas visame likusiame pasaulyje naudojantis: a) akreditacijomis socialinio darbo programoms ne Vakarų universitetuose, kurias skiria Socialinio darbo mokslo taryba (eng. Council on Social Work Education), įsikūrusi JAV, b) standartinių socialinio darbo apibrėžimu, kurį formuoja ir atnaujina Tarptautinė socialinio darbo mokyklų asociacija (International Association of Schools of Social Work) ir Tarptautinė socialinių darbuotojų federacija (International Federation of Social Workers), c) globalaus socialinio darbo standartų formulavimu. Midgley (2009) manymu, šie veiksmai kenkia daugialypių socialinio darbo programų sudarymui ir socialinio darbo praktikai, kuri yra paremta kultūriškai atpažįstamu socialiniu darbu.

Kaip jau minėta anksčiau, socialinis darbas Ugandoje yra santykinai nauja mokslo šaka. Profesionalus socialinis darbas turi ruošti į pokyčius orientuotus profesionalus, kurie gali spręsti dideles socialines problemas ir skatinti pozityvius pokyčius Afrikos žemyne. Tad socialinis darbas ir jo praktika turi būti gerai apgalvoti ir veiksmingai nukreipti (Mupedziswa, 2001). Vystymusi pagrįstas (angl. developmental approach), o ne pataisomasis požiūris turi būti taikomas socialinių

darbuotojų rengimo programose Afrikos žemyne. Vystomasis socialinis darbas (angl. developmental social work) pripažįsta ir reaguoja į socialinio, ekonominio ir aplinkosauginio vystymosi sąsajas, siekdamas išplėsti žmogaus laisves ir galimybes. Platesniame žmogaus teisių koncepcijos kontekste (Ife, 2012) vystomasis socialinis darbas išplečia profesijos įsipareigojimą palaikyti socialinį teisingumą ir žmogaus teises, įtraukiant ekonominį ir aplinkos teisingumą. Tokiu būdu socialinis darbas laikomas pagrindiniu indėliu siekiant panaikinti skurdą ir skatinti tvarią socialinę ir ekonominę lygybę. Vystomojo socialinio darbo pagrindas yra apsisprendimas, dalyvavimas ir partnerystė. Apsisprendimas yra asmens atsakomybė ir gebėjimas priimti tam tikrą vaidmenį, suvokti save kaip „pokyčio instrumentą“, priimti lyderio vaidmenį ir aplink save burti palaikančius asmens.

Tuo tarpu pataisomasis socialinis darbas (angl. remedial social work) siekia prisidėti prie tam tikrų marginalizuotų visuomenės grupių „pataisymo“, jis buvo taikomas kolonijinės valdžios (ypač D. Britanijos kolonijose) ir išliko daugelyje Afrikos žemyno šalių ir po nepriklausomybės. Šis metodas taikomas ne siekiant užkirsti kelią socialinėms problemoms, o tvarkytis su jomis, joms jau esant, siekiant pakeisti tam tikros asmenų grupės įpročius, veiksmus, poelgius. Ugandai, kaip buvusiai D. Britanijos kolonijai, taip pat galime taikyti ir Kiseta išsakytą teiginį apie socialinį darbą Zimbabvėje: „Darbas Zimbabvėje taip pat plėtojosi kaip atsakas į miesto socialines bėdas, tokias kaip nusikalstamumas, prostitucija ir skurdas. Kolonijinės politikos formuotojų filosofija buvo ta, kad tokios bėdos, jei jų neprižiūrės, pakenks tvarkai ir stabilumui. Todėl socialinis darbas pirmiausia buvo vertinamas kaip socialinės kontrolės instrumentas ir niekada nebuvo rimtai nukreiptas į socialinių problemų atsiradimo priežastis.“ (Chitereka, 2009). Spitzer (2014) taip pat atkreipia dėmesį, kad Ugandoje ir kitose Rytų Afrikos šalyse socialinio darbo studijų programos turi būti orientuotos į kultūriškai atpažįstamą (angl. culturally relevant) socialinį darbą, remtis esamomis praktikomis ir metodais, o ne akiai taikyti „vakarietiškus“ modelius, kurie minimam kontekstui gali visiškai netikti ir būti nepriimtini. Kultūriškai atpažįstamu socialiniu darbu siekiama kurti metodus ir modelius, kurie būtų kultūriškai jautrūs ir atitiktų minimos bendruomenės poreikius.

Tradiciskai socialinis darbas yra priskiriamas žemą statusą turinčiai, marginalizuotai ir periferinei disciplinai (Parton, 2000). Istoriškai socialinis darbas yra siejamas ar net priskiriamas kitoms disciplinoms: socialinė politika, sveikatos mokslai, švietimas ar sociologija. Socialinis darbas beveik visada buvo suvokiamas kaip minėtų disciplinų partneris (Preston-Shoot, 2002). Šiuo metu Ugandos universitetuose socialinis darbas yra atskirtas nuo kitų disciplinų, turi savo institutus, katedras ar departamentus. Dažnu atveju socialinis darbas kartu su socialinės politikos mokslais, sociologija ir antropologija patenka po vienu skėčiu, kitaip tariant – Socialinių mokslų mokykla, Lietuvos atitikmuo – fakultetas. Tad šis atskyrimas, kaip ir Vakarų šalyse, yra taikomas ir Ugandoje.

Nors socialinis darbas jau yra pripažįstamas kaip atskira disciplina, tačiau vis dar sudėtinga jį atskirti nuo kitų artimų disciplinų/sričių. Taip pat socialinio darbo tyrimų laukas vis dar kartais

suprantamas kaip kitų artimų disciplinų tyrimų objektas (Green, 2007). Šis teiginys artimas ir Ugandai, kaip jau minėta, nedidelis socialinio darbo tyrimams skiriamas universitetinis finansavimas verčia socialinio darbo akademikus ieškoti kitų būdų atlikti tyrimus, pasitelkiamos tarptautinės programos ir finansavimo šaltiniai.

Green (2007) taip pat teigia, kad daugiausia dėmesio skirdami socialinio darbo praktikai, o ne žinių panaudojimui praktikoje prisidedame prie žemos socialinio darbo akademinės padėties, o tai sustiprina plačiosios visuomenės nuomonę, kad socialinio darbo intervencijoms nereikia specialios patirties ar žinių. Nuo šio Green teiginio praėjo 15 metų, Ugandoje socialinio darbo lauke siekiama esminių pokyčių, norima užtikrinti tvarias sąsajas tarp praktikos ir žinių, atsineštų iš universiteto ar kolegijos, pritaikymo praktikoje.

Iki nepriklausomybės atgavimo 1962 m. tiek kolonijinės vyriausybės aparatui, tiek savanoriškoms organizacijoms reikėjo asmenų, galinčių teikti profesionalias socialines paslaugas, tačiau siekti socialinio darbuotojo išsilavinimo Ugandoje tuo metu nebuvo galimybių. Norintieji studijuoti socialinį darbą turėjo vykti į D. Britaniją ir kitas Europos ar Š. Amerikos valstybes. Po studijų svetur absolventai turėdavo pakankamai dideles galimybes įsidarbinti kolonijinės valdžios struktūrose. Socialinių darbuotojų mokymas prasidėjo 1952 m. įkūrus Nsamizi socialinės plėtros institutą. Šiame institute buvo išskirtinai ruošiami socialinėje srityje žinių turintys ir administracinį darbą galintys dirbti asmenys, kurie gavę pažymėjimą turėjo galimybę įsidarbinti kolonijinės valdžios suformuotose struktūrose.

Makerere universitete, kuris įkurtas 1922 m. ir yra seniausia aukštojo mokslo įstaiga Rytų Afrikoje, 1963 m. įsteigta Socialinio darbo ir socialinio administravimo katedra. Tuo metu katedra organizavo mokymų kursus norintiesiems tapti socialiniais darbuotojais socialinės gerovės, bendruomenės plėtros ir vadybos srityse bei kvalifikacijos kėlimo kursą jau praktikuojantiems socialinį darbą. 1969 m. katedra pradėjo socialinio darbo ir socialinės vadybos bakalauro studijų programą. Bakalauro studijų programos tikslas – ruošti „socialinius darbuotojus, kurie supranta pagrindinių socialinio darbo metodų taikymą ir specializuojasi individualiame darbe su klientu arba darbe su grupe ar bendruomene“ (Yiman, 1974).

Šiuo metu studentai į socialinio darbo studijas priimami pagal atitinkamų dalykų egzaminų įvertinimus ir socialinio darbo prioritetą pasirinktų programų sąrašė, tačiau socialinio darbo ir administravimo katedros įsteigimo pradžioje studentai pirmuosius studijų metus mokėsi pagrindinių socialinių studijų dalykų ir antrųjų metų pradžioje turėjo galimybę pereiti į kitą studijų programą, pavyzdžiui, sociologiją, arba toliau tęsti socialinio darbo studijas. Twikirize (2014) teigia, kad toks modelis galėjo padėti ugdyti studentų susidomėjimą socialinio darbo profesija, tačiau šiuo metu dažnas studentas po vienerių metų studijų supranta, kad ši profesija nėra jam tinkama, tai, žinoma, lemia ir menkas profesinis orientavimas vidurinėse mokyklose.

Ilgą laiką Makerere universitetas buvo vienintelis šalyje ir išlaikė socialinio darbo studijų monopolį. Liberalizavus ekonomiką šalyje pradėjo sparčiai daugėti universitetų. Šiuo metu šalyje yra 31 universitetas, 5 valstybiniai, 26 privatūs. 2010 m. šalyje buvo 21 mokslo įstaiga, siūlanti socialinio darbo ir socialinio darbo administravimo bakalauro studijas. Socialinio darbo ir socialinio darbo administravimo studijų programos tradicija perimta iš Didžiosios Britanijos. Pirmasis studijų komponentas – socialinis darbas – šiuo atveju yra susijęs su Labdaros organizacijų, draugijų veikla D. Britanijoje, kuri skatino profesionalių paslaugų teikimo poreikį, o antrasis – administravimo – komponentas siejamas su XIX a. Anglijos įstatymais, kurie reikalavo tam tikrų socialinės srities administravimo žinių padedant skurdžiau gyvenantiems. Ugandos socialinio darbo studijų programos ir toliau remiasi šiuo dvejopu požiūriu į socialinio darbo mokymą. Remiantis dabartine Makerere universiteto studijų programa, siekiama paruošti socialinio darbo specialistus, turinčius kompetenciją makro ir mikro lygmeniu, taip pat gebančius užtikrinti kokybišką „tiesioginių socialinių paslaugų teikimą“ ir „socialinių paslaugų administravimą“ (Makerere universiteto Socialinio darbo ir Socialinė administracija, 2011). Baigęs bakalauro studijas socialinio darbo absolventas turėtų gebėti tiesiogiai teikti individualias paslaugas bei dirbti su grupėmis ar bendruomenėmis arba būti įdarbintas socialines paslaugas teikiančių agentūrų administracijoje.

Nors Ugandos socialinio darbo studijų programos neabejotinai yra susijusios su Didžiosios Britanijos kolonijiniu palikimu, buvo sistemingai stengiamasi orientuoti mokymą į vietos kontekstą atsižvelgiant į unikalius poreikius ir problemas. Akademinė bendruomenė siekė, kad socialinis darbas būtų suprantamas plačiąja prasme, o ne tik klinikinio požiūriu (Spitzer, 2014). Istoriskai Ugandos socialiniai darbuotojai buvo ruošiami bendrajai praktikai – socialinis darbas, socialinis administravimas ir valdymas, socialinė politika ir socialinis planavimas bei bendruomenės plėtra buvo pagrindiniai mokymo programos kursai.

Hochfeld ir kt. (2009) daro išvadą, kad didesnė dalis socialinį darbą dėstančių mokslininkų yra vietiniai palyginus su pradine situacija, kai socialinį darbą aukštosiose mokyklose dėstė užsieniečiai ir užsienyje apmokyti vietiniai, o tai leidžia socialiniam darbui vystytis atsižvelgiant į vietinį kontekstą, vietinius ir žemyno poreikius, istoriją ir kt. Tačiau tas pats Hochfeld ir kt. (2009) pakankamai atsargiai vertina vyraujančią Vakarų literatūros naudojimą ir įvairių socialinių metodų taikymą vietiniame kontekste, kartu ir pripažindami, kad nedokumentuotas socialinis darbas ir jo praktika vietiniu lygmeniu nesuteikia galimybės vietos mokslo įstaigoms turėti didesnę galimybę įtraukti vietinių socialinio darbo ekspertų tyrimus ir studijas į socialinio darbo studijų programas – šie žingsniai vis dar formuojasi.

Socialinio darbo studijų programose dideliu iššūkiu tampa praktika. Studentų atliekama praktika dažniau yra formalumas negu praktinių gebėjimų suteikianti veikla, o tai ir yra didžiausias iššūkis studijų rengėjams. Dažniausiai socialinio darbo praktikos metu studentai atlieka

administracinius darbus įvairiose organizacijose ar agentūrose, tačiau retai turi galimybę prisidėti ar bent jau stebėti tiesioginį socialinį darbą su klientu, grupe ir kt. Ši situacija susiklostė dėl šių priežasčių: pakankamai didelio socialinį darbą studijuojančių asmenų skaičiaus, kurie praktiką turi atlikti beveik tuo pačiu metu (skirtingos mokslo įstaigos), o įvairios socialinio darbo agentūros neturi žmogiškųjų ir techninių resursų (pvz., vietos biure) šiuos studentus priimti; dėl akredituotų organizacijų trūkumo ir praktikos vadovų nekompetencijos palaikyti socialinio darbo studentų-praktikantų ir suteikti jiems galimybę stebėti ar vykdyti bent minimalias socialinio darbo intervencijas; dėl didelio studentų skaičiaus. Mokslo įstaigų dėstytojai, atsakingi už studento praktiką ir jos į(si)vertinimą, taip pat negali skirti užtektinai dėmesio studentui (Spitzer, 2014).

III. SOCIALINIŲ DARBO MOKYMĄ IR SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ PROFESINĘ VEIKLĄ REGLAMENTUOJANČIOS TEISINĖS BAZĖS APŽVALGA

Aukštojo mokslo kokybę ir standartus Ugandoje reguliuoja Ugandos nacionalinė aukštojo mokslo taryba (toliau - NCHE). NCHE turi mandatą nustatyti socialinio darbo studijų programos turinį, 2007 m. išleido socialinių mokslų studijų programų standartą, kuris turėjo įsigalioti visose aukštosiose mokyklose. Šiame dokumente pateikiamos gairės, pagal kurias aukštosios mokyklos turėtų formuoti savo studijų programas. Po gana ilgo laiko, tik 2019 m. antrojoje pusėje, NCHE bendradarbiaujant su Socialinio darbo iniciatyviniu komitetu (SWSC) – daugiainstitucine ir tarpdisciplinine komanda, sudaryta iš socialinio darbo mokslo ir praktikos ekspertų, parengė Minimalius socialinio darbo ugdymo ir mokymo standartus ir kompetencijų sistemą, kuri nubrėžė aiškias socialinio darbo studijų mokymo kryptis. Kaip teigiama dokumente: „<...> standartai yra bendrųjų principų, kuriais vadovaujantis bus kuriamos ir įgyvendinamos visos Ugandos socialinio darbo programos, aprašymas. Tiksliau, šie standartai taikomi aukštojo mokslo programoms, kurios suteikia socialinio darbo kvalifikacinį laipsnį. Jie skirti socialinio darbo studentų kvalifikacijų palyginimui įvairiose šalies aukštosiose mokyklose, taip pat socialinio darbo švietimo ir mokymo kokybei užtikrinti“ (Minimum Standards and competency framework for social work education and training in Uganda, 2019). Šį pokytį socialinio darbo moksle galime laikyti vienu iš galimos lyderystės pavyzdžių. Kad šis pokytis įvyktų, bendradarbiauti turėjo skirtingų suinteresuotų šalių atstovai: akademikai, praktikai ir institucijos, šiuo atveju lyderystės ėmėsi akademinė bendruomenė, kuri „užlipo į balkoną“, įvertino esamą situaciją iš skirtingų perspektyvų ir po pakankamai ilgų derybų sugebėjo įtikinti atsakingas institucijas, kolegas akademikus ir socialinio darbo praktikus, kad pokytis yra reikalingas, norint užtikrinti kokybišką socialinį darbą šalyje.

Socialinio darbo praktika nėra reglamentuota, nėra jokių teisės aktų, apibrėžiančių socialinio darbo *modus operandi*. Tai turi didelę įtaką socialinio darbo *status quo* šalyje. Trūksta socialinio darbo profesijos pripažinimo, jos vaidmens svarbos siekiant socialinių pokyčių Ugandoje. Nors socialiniai darbuotojai teikdami paslaugas prisideda prie asmenų, šeimų, bendruomenių gerovės, jų indėlis dažnu atveju nėra laikomas ar atpažįstamas kaip socialinis darbas (Twikirize ir kt., 2013).

1970 m. buvo įkurta Nacionalinė socialinių darbuotojų asociacija (NASWU), kuri siekia suburti socialinio darbo ekspertus ir praktikus, tačiau, kaip teigia Twikirize (2019), ši asociacija nėra stipri ir dažnu atveju negali pasiekti užsibrėžtų tikslų. NASWU konstitucijoje įtvirtinti šie tikslai:

1. Skatinti asmenų, grupių, šeimų, bendruomenių, organizacijų ir tautos gerovę ir vystymąsi;
2. Didinti socialinių darbuotojų gerovę ir ekonominę vystymąsi;

3. Užtikrinti, kad socialiniai darbuotojai Ugandoje turėtų tam tikrą išsilavinimą ir kompetencijas;
4. Prisidėti rengiant socialinio darbo profesiją reglamentuojančius teisės aktus;
5. Užtikrinti tinkamą kvalifikuotų socialinių darbuotojų licencijavimą;
6. Užtikrinti, kad socialiniai darbuotojai laikytųsi profesinio elgesio kodekso;
7. Tobulinti socialinio darbo žinias ir praktiką atliekant tyrimus, skelbiant ir dalijantis informacija;
8. Bendradarbiauti su susijusiomis profesinėmis organizacijomis nacionaliniu ir tarptautiniu mastu, siekiant skatinti NASWU misiją, tikslus ir uždavinius.

Aukščiau išvardytų tikslų sėkmingas įgyvendinimas lemtų socialinio darbuotojo profesijos profesionalizavimą šalyje, tačiau pagrindiniai iššūkiai, neleidžiantys įgyvendinti šių tikslų, Twikirize (2013) teigimu, yra žmogiškųjų ir finansinių resursų trūkumas, neaktyvus narių įsitraukimas ir mažas narių skaičius. Kitose žemyno šalyse socialinių darbuotojų asociacijos turi labai svarbų vaidmenį prižiūrint socialinio darbo lauką moksliniame ir praktikos lygmenyje, galimybę svarstyti joms priklausančių socialinių darbuotojų elgesį, jeigu yra nusižengiama elgesio kodeksui, turi prieigą prie sprendimų priėmėjų ir geba efektyviai vykdyti advokacinę veiklą.

Kita vertus, vertėtų atkreipti dėmesį ir į akademinės bendruomenės įtraukimą į socialinio darbo politikos formavimo procesus. Jau minėtoje Twikirize (2013) ir kitų autorių atliktoje studijoje iš pateikiamų tyrimo rezultatų galime matyti, kad tik 18% tyrime dalyvavusių socialinio darbo mokslo darbuotojų prisideda prie socialinio darbo politikos šalyje formavimo.

Šios tendencijos kalba apie tai, kad vystant socialinį darbą Ugandoje nepakankamai pasitelkiama AL kompetencija *Grąžinti darbą žmonėms*. Lyderystės veikla yra produktyvi tada, kai į procesą įsitraukia kuo daugiau suinteresuotų šalių, tačiau vertinant Twikirize teiginius būtent susitelkimo skirtingoms suinteresuotoms šalims ir trūksta. Trūksta aiškaus bendro tikslo, priemonių plano ir susitarimo dėl visiems priimtino tempo, siekiant pokyčio. Kalbama ir apie atvirumo stoką – tiek akademinė bendruomenė, tiek socialinių darbuotojų asociacija turi atvirai kalbėti apie tai, kad be vienas kito palaikymo ir sutelkto dėmesio išlaikymo pokytis nėra galimas.

Nepaisant to, kad šiuo metu nėra vieno konkretaus teisės akto, apibrėžiančio socialinio darbo reguliavimą socialinės apsaugos ir politikos srityse, galima rasti teisės aktų, darančių įtaką tam tikroms socialinio darbo sritims: Vaikų, Lygių galimybių, Švietimo įstatymai, Nacionalinis lyčių aktas ir kt. Įdomu tai, kad Nacionaliniame socialinio vystymosi investicijų plane yra minimi bendruomenių darbuotojai, tačiau jų kvalifikacija nėra apibrėžiama, o tai leidžia į darbo vietą pretenduoti visiems humanitarinės ir socialinės krypties mokslus baigusiems asmenims (Twikirize ir kt., 2013).

Socialinis darbas, kaip mokslo šaka, ugdanti tam tikras kompetencijas ir gebėjimus turinčius asmenis, šalyje yra pripažinta, tačiau, kaip ir minėta anksčiau, socialinio darbuotojo profesija ir kvalifikacija nėra teisiškai įtvirtinta ar apibrėžta.

IV. PAGRINDINIAI SOCIALINIAI IŠŠŪKIAI UGANDOJE

Istoriškai socialinis darbas siejamas su problemų sprendimu mikro, mezo ir makro lygmenyse, siekiant sustiprinti žmogaus gerovę. Socialinis darbas siejamas su asmenimis, kurie susiduria su skurdu, priklauso pažeidžiamoms ar engiamoms visuomenės grupėms, taip pat tais asmenimis ar grupėmis, kurie susiduria su socialinėmis problemomis ar gyvenimiškomis nesėkmėmis (Hare, 2004).

Ugandos visuomenė susiduria su dideliu skaičiumi socialiniu problemų, kurios daro įtaką asmenims, šeimoms, žmonių grupėms ir bendruomenėms. Šios problemos: skurdas, nedarbas, ligos, socialinis nesaugumas, pajamų stygius, socialinė atskirtis, alkis ir badas, kariniai konfliktai ir smurtas (smurtas artimoje aplinkoje, smurtas lyties pagrindu ir smurtas prieš vaikus). Kaip teigia Twikirize ir kiti (2019), šios problemos perduodamos iš kartos į kartą. Tačiau atsiranda ir naujų socialinių problemų: jaunų žmonių nedarbas, prievarta prieš vaikus ir jų nepriežiūra, vidinė pabėgėlių krizė, politinis smurtas. Tai kelia didelę grėsmę visuomenės gerovei ir socialiniam vystymuisi. Šalies valdžia, pilietinė visuomenė ir privatus sektorius siekia sumažinti šių problemų mastą, tačiau tik keliose srityse galime matyti tam tikrą minimalų pokytį. Dėl negebėjimo sistemiškai įveikti minimas problemas jų sprendimas perkeliamas į bendruomenės lygmenį, kuriame itin svarbų vaidmenį vaidina socialinis darbas. Tam, kad galėtume vertinti socialinio darbo vaidmenį Ugandoje, svarbu suprasti, su kokiomis pagrindinėmis, ilgalaikėmis ir sisteminėmis problemomis susiduria socialiniai darbuotojai. Šis skyrius padės apžvelgti didžiausias socialines problemas, su kuriomis susiduria Ugandos visuomenė.

4.1. Skurdas

Uganda yra viena skurdžiausių pasaulio šalių su labai žemu BVP ir Žmogaus socialinės raidos indeksu (HDI). HDI, kuris siekia apibrėžti vystymąsi atsižvelgiant ne tik į BVP, bet ir į gyvenimo trukmę bei išsilavinimo lygį, 2019 m. siekė 0.568 ([UNDP, 2019](#)) ir šalis užima tik 156 vietą iš 186.

Pasak Twikirize (2019), skurdas yra siejamas su silpna sveikatos apsaugos sistema, vaikų nepriežiūra, socialiniu nesaugumu, paauglių nėštumu ir ankstyva santuoka, mokyklos metimu, smurtu artimoje aplinkoje ir įvairiomis smurto formomis lyties pagrindu. Taip pat su prekyba žmonėmis ir seksualiniu išnaudojimu. Nenuostabu, kad skurdas yra viena iš pagrindinių problemų, su kuriomis susiduria socialinio darbo klientai Ugandoje.

2017-2018 m. žmonių, gyvenančių žemiau skurdo ribos, padaugėjo 27%; tai – 10.1 milijonų žmonių. Dauguma skurdą patiriančių namų ūkių yra įsikūrę kaimo vietovėse. Pasaulio banko duomenimis (2016), Uganda taip pat atsilieka daugeliu kitų rodiklių apibūdinančių skurdo mastą:

saugaus vandens ir sanitarinių sąlygų nebuvimas, elektros tiekimas, kokybiško švietimo užtikrinimas, netinkama vaikų mityba, dėl kurios didėja sergamumo ir mirtingumo rodikliai. Didžiausias skurdas fiksuojamas šiauriniuose ir rytiniuose šalies regionuose, tai lemia kariniai konfliktai, didelis pabėgėlių skaičius, o tai reiškia mažesnę žmogiškojo kapitalo lygį, ribotas galimybes naudotis tam tikromis socialinėmis paslaugomis, blogiau išvystytą infrastruktūrą.

Labiausiai skurdo paliestos grupės yra vaikai ir jaunimas. Vaikų skurdo statistika (UNICEF) rodo, kad skurdas tarp 0-4 m. vaikų siekia 55% ir ypač didelio skurdo grupėje yra net 24% šių vaikų. 6-17 m. vaikų grupėje skurdas siekia 38%. Dauguma skurde gyvenančių vaikų yra išnaudojami kaip pigi darbo jėga. Žinoma, nereikėtų pamiršti ir kitų pažeidžiamų grupių: pabėgėliai, kurių daugelis neturi darbo, negali turintis asmenys, asmenys, turintis ŽIV ir AIDS, ir kt.

Twikirize ir kiti (2013) pateikia atlikto tyrimo rezultatus ir įvardija būdus, kuriais socialiniai darbuotojai naudojami praktikoje siekdami sumažinti skurdą:

- 1) Asmenų ir bendruomenių skatinimas ir rėmimas užsiimti pajamas teikiančiomis veiklomis. Šios veiklos tikslas – spręsti bendruomenėje esančias užimtumo problemas, kurios sąlygoja pajamų nebuvimą ar trūkumą. Didžioji dalis paremtų veiklų susijusios su gyvulininkystės skatinimu ir smulkaus verslo kūrimu.
- 2) Parama vaikų ir jaunimo švietimui pradiniam ir viduriniame ugdyme. Ši praktika leidžia vaikams ir jaunimui įgyti tam tikrą išsilavinimą ir ateityje turėti deramą gyvenimą, taip pat sumažina neturtingų šeimų priežiūros ir išlaidų našta, suteikdama galimybę ir taip ribotus išteklius panaudoti pagrindiniams poreikiams tenkinti.
- 3) Išteklių sutelkimas ir aprūpinimas. Pirmasis būdas: tam tikrų socialinių grupių aprūpinimas maistu, gyvenamąja vieta, medicinine pagalba (pvz., pabėgėliai). Antras būdas: tam tikrų dotacijų skyrimas turimo verslo plėtrai, taupymo įgūdžių ugdymas, mikrofinansinės paskolų sistemos diegimas bendruomenėse.
- 4) Tarpininkavimas. Socialiniai darbuotojai padeda žmonėms sužinoti apie tam tikras programas, išteklius ar paslaugas, kuriomis jie turi galimybę naudotis, nukreipia pas kitų sričių profesionalus, kurie tam tikrais atvejais gali pagelbėti.
- 5) Gebėjimų ugdymas. Dažnu atveju įtraukiami visi bendruomenės nariai, padedama tam tikruose mokymuose, konsultacijose įgyti tam tikrų žinių ir įgūdžių.
- 6) Bendruomenės organizavimas ir konsultavimas. Bendruomenė buriama į tam tikras grupes, kurios atitinka grupės narių poreikius. Grupėse bendruomenės atstovai sprendžia iššūkius, su kuriais visi susiduria, ieško sprendimo būdų, taip pat šios grupės naudojamos kaip savitarpio pagalbos grupės, kuriose asmenys, susiduriantys su tomis pačiomis problemomis, gali pasidalyti savo patirtimis. Socialiniai darbuotojai padeda šių grupių atstovams įsitraukti į tam

tikras vietinės valdžios siūlomas programos, bendradarbiauti su nevyriausybinių sektoriaus organizacijomis.

- 7) Darbo etikos skatinimas bendruomenėse.
- 8) Sveikatos skatinimo veiklos. Bendruomenės narių švietimas įvairiais su sveikata susijusiais klausimais, ypatingą dėmesį skiriant jaunimui (ŽIV ir AIDS prevencija).
- 9) Advokacija ir tarpininkavimas. Advokacija vykdoma atsižvelgiant į ypač pažeidžiamų grupių situaciją, stengiantis užtikrinti tam tikrus resursus ir pagalbą šios grupėms.

Šalyje jau daugelį metų yra įgyvendinamos įvairios skurdo mažinimo programos, kurių rezultatus galime matyti vertindami besikeičiančią skurdo statistiką, tačiau vis dar labai didelė Ugandos gyventojų dalis gyvena skurde ar yra rizikoje bet kuriuo metu priklausyti šiai rizikos grupei.

4.2. Nedarbas

[2019 m. nedarbo lygis šalyje siekė 1.8 %](#), jis labai žemas. Ugandoje neveikia ir mums pažįstamos užimtumo tarnybos. Žmonės darbo ieško pagal įvairiose platformose talpinamus skelbimus. Ugandos statistikos biuras (2017b:52), atkreipia dėmesį, kad Ugandoje nėra jokių nedarbo išmokų ar kitų socialinių garantijų, susijusių su socialine apsauga. Dėl šios priežasties žmonės negali sau leisti būti bedarbiais ilgesnį laiką. Todėl bedarbiais tapę asmenys imasi bet kokio darbo, dažnu atveju neatitinkančio asmens išsilavinimo, vien tam, kad gautų bent minimalias pajamas. Tokia darbo praktika nepadeda šiems asmenims išbristi iš skurdo. Ugandos statistikos biuro duomenimis, apie 61% asmenų, turinčių darbą, yra identifikuojami kaip esantys nesaugaus užimtumo pozicijoje, tai reiškia, kad kiekvieną dieną darbuotojas nėra tikras dėl savo darbo vietos. Net 71% moterų ir 68% asmenų, turinčių darbą ir gyvenančių kaimo vietovėse, turi tokią tikimybę priklausyti nesaugaus užimtumo pozicijai palyginus su kitomis grupėmis. Nesaugus užimtumas apibrėžiamas kaip trumpos trukmės apmokamas darbas, suteikiantis minimalią socialinę apsaugą, menką darbo užmokestį, neužtikrinantis tinkamos darbo sąlygų kontrolės ir t. t. (Gruževskis, 2017). Tai reiškia, kad ir taip labiausiai pažeidžiamos grupės, pvz., moterys, patenka į dvigubo pažeidžiamumo spąstus, o tai daro įtaką šeimai ir vaikams.

Ugandos skurdo būklės ataskaita (Uganda Poverty Status Report, 2014) atskleidžia, kad šalyje registruojamas minimalus stabilias pajamas gaunančių asmenų, dirbančių didesnės vertės sektoriuje, augimas, o tai lemia nedarbo augimą. Šioje ataskaitoje taip pat pažymima, kad darbuotojų turima kvalifikacija ir išsilavinimas neatitinka rinkos poreikių. Pagalba susirasti darbą, nukreipimas, konsultavimas, palydėjimas ir kt. yra vienos pagrindinių sričių, į kurią turėtų susitelkti Ugandos socialiniai darbuotojai.

4.3. Socialinė apsauga

Aukštas skurdo lygis šalyje reiškia, kad didžioji dalis gyventojų yra socialiai ir ekonomiškai nesaugūs. Šalyje trūksta adekvačių formalių socialinės apsaugos sistemos mechanizmų. Šalyje šiuo metu veikia du socialinės apsaugos mechanizmai: nacionalinis socialinės apsaugos fondas (National Social Security Fund) ir viešųjų paslaugų pensijų schema (Public Service Pension Scheme), kurie padengia tik 2,3% ir 2,8 % šalies dirbančiųjų. Šalyje taip pat yra galimybė turėti privatų sveikatos draudimą, tačiau sudėjus visus šiuos mechanizmus į vieną jie padengia tik 7% gyventojų, tai reiškia, kad apie 93% šalies gyventojų neturi jokių socialinių garantijų. Formalūs socialinės apsaugos mechanizmai neįtraukia ir asmenų, kurie dirba dominuojančiame neformaliame sektoriuje mieste bei kaime, kur dirba daugiausia šalies gyventojų. Šalies valdžia ieško būdų, kaip išplėsti jau egzistuojančią sistemą. Vienas iš minėtų pavyzdžių – Socialinės paramos pašalpa įgalinimui, kai siekiama kas mėnesį mokėti tam tikrą sumą pinigų senjorams pasirinktuose šalies regionuose. Iki 2016 m. šias išmokas gavo apie 125, 000 asmenų. Kaip teigia Twikirize, nors pastangų yra, tačiau dauguma ugandiečių gyvena skurde ir neturi galimybės pretenduoti į socialinės apsaugos mechanizmus, nes šie vis dar nėra universalūs, o tik pritaikomi tam tikroms grupėms (senjorams ar jaunimui). Dėl šių priežasčių žmonės priklauso nuo neformalių socialinės apsaugos mechanizmų, tokių kaip bendruomenės savipagalbos grupės ar kiti vietinės kilmės modeliai, padedantys spręsti bendruomenėje kylančias problemas.

4.4. Švietimas

Universalus pradinio ugdymo įdiegimas 1997 m. lėmė, kad pradinį ugdymą įgijusių asmenų skaičius nuo 3.1 milijono 1996 m. padidėjo iki 7.6 milijonų 2003 m., o 2014 m. siekė 8.7 milijonus (Twikirize, Luwangula, Twesigye, 2019). 2017 m. duomenys rodo, kad tik 61.5% vaikų, įsitraukusių į pradinį mokslą, yra baigę ketverių metų trukmės pradinio išsilavinimo programą ir tik 37.8 % baigia ir vidurinį ugdymą. Daugeliui skurde gyvenančių šeimų vaiko išleidimas į mokyklą ir mokymuisi reikalingų daiktų įsigijimas yra labai didelis iššūkis, ribojantis jų galimybes išleisti vaiką į mokyklą ar jį išlaikyti ugdymo sistemoje. Mokyklose esantiems vaikams suteikiami ir pietūs, kurie yra viena iš paskatų, kodėl skurde gyvenančios šeimos visomis išgalėmis siekia išleisti savo vaikus į mokyklas. Kaip teigia Twikirize, švietimo sistema skiria labai menką dėmesį vaikų užimtumui ir gyvenimo sąlygoms už mokyklos ribų, vaikų darbas ir kitas elgesys daro didžiulę įtaką vaikų, gyvenančių skurde, atskirčiai ir galimybei dalyvauti ugdymo procese.

Twikirize mano, kad bandymas universalizuoti pradinį ir vidurinį ugdymą prisidėjo prie nelygybės ir socialinės atskirties didėjimo atsižvelgiant į socialinę ir ekonominę padėtį.

Nepasiturinčios šeimos turi galimybę leisti savo vaikus tik į viešąsias mokyklas, tuo tarpu vidutinės ir didesnes pajamas turinčios šeimos leidžia vaikus į privačias mokyklas. Mokslo kokybė ir išsilavinimo lygis, atliktų tyrimų duomenimis, ryškiai skiriasi. 2010 m. atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad net 90% mokinių iš privačių mokyklų pasiekė reikiamą įvertinimą raštingumo ir skaičiavimo srityse, kai tuo tarpu iš viešųjų mokyklų mokinių mažiau nei 50% pasiekė reikiamą vertinimą. Jos teigimu, tai atskleidžia sistemine skurde gyvenančių vaikų atskirtį ir pažeidžiamumą, kai tuo tarpu būtent šiai grupei turėtų būti teikiamas prioritetas, planuojant socialinį darbą ir paslaugas.

4.5. Sveikatos priežiūra

Sveikatos priežiūros sistema šalyje vis dar yra ilgalaikių reformų, truncančių jau dešimtmečius, įkaitė. Sveikatos priežiūros reformos, tokios kaip vartotojų mokesčio panaikinimas, turėjo labai žymią įtaką stengiantis pagerinti esamą situaciją. Sveikatos priežiūros kaina išlieka didelė, o paslaugų kokybė menka. Sveikatos priežiūrai skiriamos lėšos 2020/2021 m. sudaro tik 5.1% viso nacionalinio biudžeto. Nors paskutiniaisiais metais (2020) sveikatos priežiūros sistemai buvo skiriama šiek tiek daugiau – 7.9 %, šis procentas sumažėjo dėl išorės donorų sumažintos finansinės paramos Ugandai, kitaip tariant OPV sumažėjimo⁴ (Investing in Health, UNICEF). Vienam gyventojui tenkanti sveikatos priežiūros suma siekia 43 dolerius, kai tuo tarpu mažų pajamų šalims rekomenduojamas minimumas yra 84 doleriai per metus. Tai leidžia daryti išvadą, kad yra tiesiog neįmanoma užtikrinti bent minimalaus sveikatos paslaugų priežiūros paketo šalies gyventojams (2018 m. duomenimis). Sveikatos priežiūros išlaidų kaštai taip pat turi didžiulę įtaką namų ūkiams ir jų finansinei situacijai. Nacionaliniu mastu 2017 m. atliktas tyrimas parodė, kad tik apie 50% šalies gyventojų dėl paslaugų kreipiasi į viešąsias sveikatos įstaigas ir dauguma pasinaudojusių šių įstaigų paslaugoms yra nepatenkinti paslaugų kokybe. Tyrimo išvadose teigiama, kad Uganda yra padalinta į dvi dalis – miesto ir turtingesni namų ūkiai turi didesnę galimybę pasiekti geresnes ir kokybiškesnes paslaugas.

60% mirčių šalyje sukelia maliarija ir kvėpavimo takų infekcijos, kurios gali būti puikiai suvaldomos, turint tam tikras prevencijos priemones ar vykdant reikiamą gydymą. Maliarija labiausiai paliečia tuos, kurie gyvena skurdžiai, nes šie asmenys, ypač kaimiškose vietovėse, neturi prevencinės priemonės – tinklelio nuo vabzdžių, kuris yra naudojamas kaip pagrindinė prevencijos priemonė. Susirgus maliarija ir ją diagnozavus ankstyvoje stadijoje gydymas yra aiškus, tačiau pakankamai didelė dalis šalies gyventojų neišgali susimokėti už vaistus nuo maliarijos. Twikirize ir kolegų manymu, skurde gyvenantys asmenys yra sistematiškai atskirti nuo kokybiškos sveikatos

⁴ Oficiali parama vystymuisi - tai iš valstybės ir savivaldybių biudžetų finansuojama parama ir humanitarinė pagalba besivystančioms valstybėms ir teritorijoms

priežiūros dėl valdžios negebėjimo skirti tinkamo finansavimo sveikatos priežiūros sistemai ir užtikrinti kokybišką ir prieinamą sveikatos priežiūrą.

Bendruomenės kaimiškose vietovėse yra priverstos pasikliauti savo socialiniu kapitalu ir naudoti vietinius metodus suvaldyti tam tikrus sveikatos priežiūros iššūkius. Vienas iš pavyzdžių: bendruomenės nariai turi įkūrę fondą ir, atsitikus nelaimi, ekstremaliai situacijai, susijusiai su bendruomenės narių sveikata, naudoja šiame fonde sukauptus pinigus bendruomenės narių poreikiams.

4.6. Konfliktai ir po-konfliktinės situacijos

Uganda, kaip ir kitos Didžiųjų Ežerų regiono valstybės, dažnai apibūdinama kaip vidinių ginkluotų konfliktų paveikta šalis. Šiuos konfliktus lemdavo įvairios politinės priežastys, sukilėlių susivienijimai, norintys nuversti esamą valdžią. Pagrindiniai konfliktai – tai dviejų dešimtmečių Viešpaties pasipriešinimo armijos konfliktas šiaurės Ugandoje, trukęs iki 2006 m., ir Sąjungininkų demokratinės jėgos konfliktas, palietęs pietvakarių Ugandą. Spitzer (2019) teigimu, civiliai gyventojai konflikto paveiktose teritorijose kenčia nuo ilgalaikių psichosocialinių problemų, kurios pasireiškia traumine patirtimi: dalyvavimas smurto aktuose ar liudijimas apie šiuos atvejus, asmeninio pažeminimo ar priekabiavimo atvejai, pažeidžiantys žmogaus orumą ar fizinį aukų neliečiamumą.

UNFPA (2008) pastebi, kad sukilimas šiaurinėje Ugandos dalyje padarė įtaką moters vaidmeniui bendruomenėje, nes būtent moterys turėjo tvarkytis su daugeliu iškilusių iššūkių, kol vyrai kariavo. Šis pasikeitimas rolėmis sukėlė dideles įtampas šeimose ar net bendruomenėse, o tai lėmė didėjančius smurto artimoje aplinkoje atvejus. Dideliu iššūkiu tapo ir žemės dalybos, kurios virsdavo ir vis dar virsta tam tikrais konfliktais, prisidedančiais prie tam tikrų socialinių įtampų. Tad būtent socialinių darbuotojų intervencijos yra gyvybiškai reikalingos šiose situacijose, siekiant mažinti susidariusią įtampą ir padedant šeimoms ir bendruomenėms ieškoti sprendimų.

Tai tik dalis iššūkių, su kuriais susiduria įvairios grupės ir bendruomenės Ugandoje. Šis skyrius padeda pamatyti platesnį paveikslą ir įvertinti, koks svarbus socialinis darbuotojas ir jo kompetencijos yra šiame kontekste. Žinoma, prie šių iššūkių sprendimo prisideda valstybė, tarptautinė bendruomenė ir vietos bendruomenė, tačiau tyrimų, studijų ar analizių apie socialinio darbo įtaką šių iššūkių sprendimui yra mažokai, apie tai kalba ir šio magistro darbo tyrimo dalyviai.

Teorinėje darbo dalyje pateikti faktai ir situacijos analizė leidžia teigti, kad pokyčiai socialinio darbo mokslo ir praktikos lauke vyksta, tačiau šis procesas yra gana lėtas. Trūksta aiškios lyderystės pokyčių siekimo procese, suinteresuotos šalys (socialinio darbo praktikai, akademikai, sprendimų

priėmėjai) ne visad susitelkia bendram tikslui ir vieni kitų pastangas vertina neigiamai arba vidutiniškai.

Iššūkliai, aptarti šioje dalyje, gali būti priskirti kiekvienam iš AL modelyje taikomų situacijos iššūkių tipui. Tačiau išlieka tas pats klausimas, kas yra pasirengęs imtis lyderystės siekiant pokyčio ir ar visos suinteresuotos grupės vienodai supranta adaptyvų iššūkį, su kuriuo socialinis darbas Ugandoje susiduria.

V. VEIKSNIAI, DARANTYS ĮTAKĄ PROFESIONALAUS SOCIALINIO DARBO RAIDAI UGANDOJE

5.1. Tyrimo tipas

Kokybiniai tyrimai atliekami norint suprasti socialinius fenomenus jų kontekstuose, atsižvelgiant į tiriamųjų perspektyvas ir patirtis (Žydžiūnaitė, Sabaliauskas, 2017). Jie grindžiami ne skaitmeninės informacijos analize, o interpretacine paradigma. Tai atskleidžia savitą socialinio pasaulio, jo veikėjų, tyrėjo ir objekto santykio suvokimą. Šis tyrimo metodas taip pat leidžia nagrinėti įvykius, situaciją natūralioje aplinkoje bei siekia aprašyti, suprasti, atskleisti pojūčių, patirties, išgyvenimų prasmes, kokybinius požymius, kurie nėra skaitmeniniai (Poteliūnienė ir kt., 2017).

Analizuojant literatūrą apie kokybinį tyrimo metodą, dažniausiai randami tokie jo privalumai, kaip galimybė praplėsti tiriamą reiškinį ir nagrinėti jį platesniu aspektu, šansas numatyti to reiškinio vystymosi dinamiką, gauti įvairiapusę informaciją. Kokybinio tyrimo naudojimas padeda kurti naujas hipotezes, išsiaiškinti unikalius faktus.

Tačiau šis tyrimo metodas taip pat turi savų trūkumų, kurie sunkina tyrėjo darbą. Susiduriama su sudėtinga duomenų apdorojimo analize, egzistuoja daug neapibrėžtumo, sunku apibendrinti rezultatus. Tokio pobūdžio tyrimas reikalauja daug laiko sąnaudų, sunku pamatuoti jo patikimumą bei galimą pageidautinų rezultatų įtaką tyrimo duomenims.

Tad šis tyrimo tipas pasirinktas dėl keleto priežasčių:

- norint tinkamai įvertinti esamą socialinio darbo situaciją Ugandoje, kurią, tyrėjos nuomone, geriausiai galima atskleisti per pokalbius su socialinio darbo praktikais ir akademikais;
- mokslinėje literatūroje randamus faktus, analizes palyginti su surinktais ir išanalizuotais duomenimis, kurie gali padėti nagrinėti aptariamą reiškinį platesniu aspektu.

Šio empirinio tyrimo **objektas** – veiksniai, darantys įtaką profesionalaus socialinio darbo raidai.

Tyrimo **tikslas** – atskleisti veiksnius, sąlygojančius profesionalaus socialinio darbo vystymąsi Ugandoje, ir jiems pritaikyti AL teorijos modelį.

Šiam tikslui pasiekti iškelti tokie **uždaviniai**:

1. Identifikuoti poreikį socialiniam darbui ir jo profesionalizacijai.
2. Atskleisti kliūtis profesionalaus socialinio darbo vystymuisi.
3. Kliūtis ir sprendimus įvertinti pasitelkiant AL teoriją.

5.2. Tyrimo duomenų rinkimo metodas

Duomenų rinkimo metodas. Duomenų rinkimui buvo pasirinktas pusiau struktūruotas interviu. Šis interviu metodas remiasi planu, kuriame numatyti konkretūs klausimai, jų pateikimo seka, tačiau tyrėjui paliekama galimybė tyrimo metu užduoti papildomus, plane nenumatytus klausimus. Papildomus klausimus tyrėjas gali užduoti įvairiomis aplinkybėmis, pavyzdžiui, interviu metu pastebėjęs, kad numatytų klausimų neužtenka, norint išsiaiškinti tiriamą temą arba norint surinkti išsamesnę informaciją (Morkevičius, Telešienė, Žvaliauskas, 2008). Pusiau struktūruotame interviu naudojami atviri klausimai be atsakymų formuluočių.

Duomenys buvo surinkti 2020 m. sausio 13-26 d. Ugandoje, Kampaloje. Tyrimo autorė šiuo laikotarpiu vykdė *job shadowing* veiklą partnerių organizacijoje ir iš anksto buvo sutarusi dėl interviu su informantais. Tyrime dalyvavę respondentai buvo pasiekti pasitelkiant Ugandos nacionalinę socialinių darbuotojų asociaciją (NASWU).

Tyrimo metu informantams buvo pateikiami 9 atviro tipo klausimai (žr. Priedas Nr.1). Interviu vyko sklandžiai, informantai noriai bendravo. Vidutiniškai interviu truko nuo 26 iki 49 minučių. Atlikti interviu buvo įrašinėjami ir vėliau transkribuojami. Transkribuojant interviu apklaustųjų kalba nebuvo redaguojama, interviu atlikti anglų kalba, transkripcijos taip pat parengtos anglų kalba, viena pavyzdinė transkripcija išversta į lietuvių kalbą. Bendra transkripcijų apimtis – 30 puslapių.

Duomenų analizės metodas. Interviu metu gauti duomenys išanalizuoti taikant kokybinės turinio analizės metodą, kuris padeda išvengti paviršutiniškumo ir giliau pažvelgti į tiriamą reiškinį.

Remiantis Žydžiūnaite (2005), kokybinė turinio analizė yra atliekama keturiais žingsniais:

- 1) informantų aprašų skaitymas ir esminių aspektų išskyrimas;
- 2) prasminių elementų nustatymas;
- 3) prasminių elementų suskirstymas į subkategorijas;
- 4) kategorijų įtraukimas į tiriamo reiškinio kontekstą: turinio duomenų interpretavimas (Bitinas ir kt., 2008).

Interviu metu iš tyrimo dalyvių gauti duomenys analizuojami išskiriant kategorijas ir/ar subkategorijas. Gauti duomenys interpretuojami tyrėjo ir paremiami socialinio darbo literatūra. Analizuojant tyrimo metu gautus duomenis, atlikus kodavimą ir išskyrus tam tikras kategorijas išskirti 11 veiksmų, turinčių įtaką socialinio darbo raidai ir įvaizdžiui Ugandoje.

5.3. Tyrimo imtis, dalyvių charakteristikos.

Tyrimo imtis. Tyrime dalyvavo 6 asmenys, turintys socialinio darbo išsilavinimą, praktikuojantys ar praktikavę socialinį darbą, socialinio darbo mokslininkai ir ekspertai. Tyrimo dalyviai buvo atrinkti iš anksto apgalvotos imties būdu. Šis imties sudarymo būdas buvo pasirinktas darant prielaidą, kad atrinkti elementai atitinka tikslinę grupę. Tyrimo metu atlikti 6 pusiau struktūruoti interviu. Interviu buvo atliekami tol, kol pastebėtas interviu metu gautų duomenų prisotinimas, t.y. informacija tiriamu aspektu pradėjo kartotis. Visi interviu buvo atlikti informantams patogiu laiku ir jų nurodytose vietose, kuriose nebuvo jokių pašalinių asmenų, taip užtikrinant pateiktos informacijos konfidencialumą.

Tyrimo dalyvių charakteristikos pateiktos žemiau esančioje lentelėje.

Lentelė nr. 1

Informanto numeris	Amžius	Išsilavinimas	Darbinė patirtis (socialinio darbo) metais
Informantas Nr. 1	55	Socialinio darbo daktaro laipsnis	21
Informantas Nr. 2	47	Socialinio darbo magistras	22
Informantas Nr. 3	48	Socialinio darbo ir administravimo bakalauras	22
Informantas Nr. 4	26	Socialinio darbo ir administravimo bakalauras	2
Informantas Nr. 5	52	Socialinio darbo ir administravimo bakalauras, Magistro laipsnis, viešųjų ryšių administravimas	20

Informantas Nr. 6	31	Socialinio darbo ir administravimo bakalauras, Socialinio planavimo magistras	6
-------------------	----	---	---

VI. SOCIALINIO DARBUOTOJO FUNKCIJŲ SUVOKIMAS IR VERTINIMAS VISUOMENĖJE. SOCIALINIO DARBO MOKSLO IR PRAKTIKOS IŠŠŪKIŲ VERTINIMAS PAGAL AL MODELĮ

Baird dar 1972 m. teigė, kad diskusijos dėl socialinio darbo profesijos padėties vyksta dėl to, kad socialinis darbas siekia profesinės hierarchijos, pripažinimo ir pagarbos, kokią turi medikai, mokytojai ir pan. Tam tikrose Vakarų Europos valstybėse socialiniai darbuotojai yra pripažinta ir vertinama profesija, tačiau neverta ieškoti labai toli, nes ir čia, Lietuvoje, mes vis dar kalbame apie socialinių darbuotojų pripažinimą ir jų darbo vertinimą bei statusą lyginant su kitomis pagalbos profesijomis. Uganda nėra išimtis, čia, kaip jau minėta anksčiau, socialinis darbas yra įteisintas kaip profesija, tačiau nėra jokio atskiro teisinio socialinio darbo praktikos reguliavimo.

Socialinis darbas ne tik praktinėje kasdienybėje, bet ir teoriniame diskurse turi kukliosios profesijos, atskirais atvejais – net pusiau profesijos vardą. Ypač kai imama lyginti su vadinamosiomis „išdidžiosiomis“ profesijomis – gydytojo, teisininko ar dvasininko – vadovaujantis profesijų sociologijos kriterijais (Švedaitė-Sakalauskė, 2012; Varžinskienė, 2008).

Profesionalus socialinis darbas moderniai visuomenei yra gyvybiškai būtinas, tačiau kartu socialinio darbo profesijos statusas, pripažinimas ir įtaka (kaip pagalbos ekspertų) visuomeniniams procesams išlieka, švelniai tariant, „kuklūs“. Socialinis darbas dažnai neturi reikšmingos įtakos ne vien visuomenėje plačiąja prasme, bet dažnai ir vietos bendruomenėse ar viešojo sektoriaus institucijose (Švedaitė-Sakalauskė, Gvaldaitė, Buzaitytė-Kašalynienė, 2014).

Išanalizavus tyrime dalyvavusių dalyvių duomenis, susijusius su socialinio darbo statuso Ugandoje iššūkiais, šie iššūkiai buvo sugrupuoti pagal AL modelyje išskiriamus tris iššūkių tipus:

6.1. Adaptyvūs iššūkiai

Socialinio darbo ir jo funkcijų suvokimo trūkumas.

Visų pirma socialinio darbo terminas didžiąjai daliai Ugandos visuomenės yra nesuprantamas ir neaiškus, tai lemia kelios priežastys. Uganda – šalis, kurioje vyrauja bent 40 kalbų, priklausomai nuo gyvenamosios vietos. Anglų ir suahilių kalbos yra oficialios kalbos. Apibūdinti socialiniam darbui Ugandoje vartojamas angliškas terminas „social work“, didelė dalis Ugandos gyventojų nekalba anglų kalba, tad šį terminą paaiškinti skirtingoms bendruomenėms, kalbančioms tik savo kalba, tampa pakankamai nemažu iššūkiu vietos socialiniams darbuotojams.

„Mes susiduriame su didele problema kalbėdami apie socialinį darbą bendruomenėse, nes turime tik anglišką terminą, šio koncepto negalime paaiškinti bendruomenėms jų vartojama kalba,

tai labai sudėtinga. Mes neturime socialinio darbo žodyno, kuris būtų aiškus mūsų bendruomenėms, tai lemia menką bendruomenių supratimą apie socialinį darbą.“ (Informantas 4)

Antra, tyrimo dalyvių teigimu, socialinio darbuotojo profesija ir funkcijos nėra atpažįstamos bendruomenėje: *„Tai susiję ir su tradicijomis, bendruomenės nariai visų pirma kreipiasi į pastorius ar bendruomenės lyderį, negu ieškos profesionalios pagalbos. Tai rodo, jog bendruomenė stokoja informacijos apie profesionalaus socialinio darbo rezultatus ir mūsų socialinių darbuotojų nepajėgumą bendruomenėms paaiškinti apie šios profesijos svarbą ir funkcijas.*“ (Informantas 1)

„Didelė dalis visuomenės nesupranta socialinio darbuotojo profesijos, jiems reikia kažko, ką jie galėtų suprasti. Tai sudėtinga... Mes privalome kalbėti apie socialinį darbą ir skleisti informaciją apie profesionalaus socialinio darbuotojo teikiamas paslaugas vietos bendruomenėse, informacijos sklaida yra labai svarbus elementas. Mes kalbame apie socialinį darbą, tačiau tai darome tarp savų.“ (Informantas 5)

Anot Varžinkienės (2008), visuomenės nuomonė gali padėti formuojant profesijos statusą ir šiame procese daro kone didžiausią įtaką. Todėl svarbu, kad visuomenę pasiektų tiksli ir aiški informacija apie socialinį darbą. Tyrimo dalyviai pritaria teiginiui, kad socialinio darbo profesija yra per mažai atpažįstama visuomenėje, jų manymu, tam didelę įtaką turi ir pačių socialinių darbuotojų keliamas identiteto klausimas.

„Visuomenė nesupranta, jie mano, kad kiekvienas gali save vadinti socialiniu darbuotoju. Man šis supratimas siejasi su neteisingu mentalitetu ir tai labai susiję su neteisinga lyderyste (aut. pastaba – sprendimų priėmėjų).“ (Informantas 2)

„Mes nesididžiuojame, kad esame socialiniai darbuotojai, mes pametame savo identitetą, nes šį darbą dirba bet kas, o tai formuoja neigiamą savęs ir profesijos vertinimą.“ (Informantas 1)

„Mes neturime identiteto, esame neatpažįstami, nes bendruomenės akyse bet kokios profesijos atstovas, netgi neraštingi žmonės, praktikuoja socialinį darbą.“ (Informantas 4)

Šie tyrimo dalyvių pasisakymai leidžia teigti, kad jie nemato savęs kaip AL modelyje išskiriamo lyderystės „instrumento“.

Twikirize ir kitų (2013) atliktas tyrimas parodė, kaip socialiniai darbuotojai vertina savo profesiją ir indėlį į socialinę gerovę.

Lentelė nr. 2

Požiūris/jausmas apie buvimą socialiniu darbuotoju	Dažnis	Procentinė išraiška
Aš didžiuojuosi būdamas socialiniu darbuotoju.	46	23.1

Kaip socialinis darbuotojas, aš jaučiuosi prasmingai prisidedantis prie mano šalies vystymosi.	77	38.7
Aš jaučiu profesinį pasitenkinimą praktikuodamas socialinį darbą.	51	25.6
Aš jaučiuosi laimingas, nors atlygis už darbą nėra adekvatus.	24	11.6
Aš verčiau rinkčiausi darbą kitoje srityje.	2	1.0

Tačiau tas pats tyrimas parodo, kad vertindami visuomenės požiūrį į socialinį darbą 57.5 % tyrimo dalyvių teigė, kad socialinis darbas yra nuvertinama profesija, kaip vieną iš pagrindinių prižasčių nurodydami minimalų vyriausybės vaidmenį pripažįstant socialinio darbo reikšmę bendruomenės plėtros, probacijos, socialinės gerovės kontekste.

Iš šiame darbe aptariamų tyrimo dalyvių pasisakymų matome, kad ši tendencija nekinta, tyrimo dalyviai esamą situaciją apibūdina beveik taip, kaip 2013 m. atlikto tyrimo dalyviai, tad galime daryti išvadą, kad per pastaruosius metus nedaug buvo nuveikta, kad šios tendencijos keistųsi.

Tai, kad tendencijos ir socialinių darbuotojų matymas ir vertinimas nesikeičia, leidžia teigti, kad šis iššūkis turi būti priskirtas prie adaptyvių. Apie šią problemą – socialinio darbo identiteto paiešką Ugandoje – kalbama jau dešimtmečius, tačiau vis neatrandama veiksmingų ir tikslingų priemonių, kaip šią problemą įveikti. Kaip teigia Daunienė (2021), adaptyvūs iššūkiai yra sunkūs, nes jiems priešinamasi, o priešinimasis gali rasti dėl keleto prižasčių: įprasto mąstymo keitimo (to apraiškas galima matyti tyrimo dalyvių komentaruose), vertybių (čia socialinį darbą ir asmens, bendruomenės gerovę turėtume suprasti kaip tam tikrą vertybę), įsitikinimų ir įpročių (vietinės bendruomenės turi pripažinti ir „patirti“ socialinio darbo kuriamą naudą). Tačiau šie veiksmai nėra lengvi, jie vyksta itin lėtai, mums Lietuvoje tam prireikė apie 10 metų, tačiau kiekvienos šalies istorinis kontekstas, ekonominė ir politinė situacija, kitos aplinkybės turi skirtingą įtaką socialinio darbo vystymuisi ir pokyčių greičiui.

Socialinio darbo profesionalumas negali būti atskirtas nuo profesijos pripažinimo ar net turimo autoriteto visuomenėje. Pasak Bagdono (2015), socialinio darbo ir socialinių darbuotojų įgytas autoritetas yra vienas iš profesijai keliamų reikalavimų. Apie tai kalba ir tyrimo dalyviai:

„Mes privalome informuoti visuomenę apie savo profesiją, apie jos unikalumą ir pridėtinę vertę, jeigu to nedarysime, mes prarasime savo identitetą. Svarbu parodyti visuomenei, kaip

socialinis darbas prisideda prie socialinės gerovės bendruomenėse ir šalyje. “ (Informantas 5)

„<...> pilietiškumo ugdymas ir visuomenės supažindinimas su socialiniu darbu, kalbėjimas apie socialinį darbą visuomenei suprantama kalba. “ (Informantas 6)

Profesionalus socialinio darbuotojo elgesys gali tapti esminiu socialinio darbo įvaizdžio kūrimo būdu, tad socialiniams darbuotojams itin svarbus visuomenės palaikymas ir jų darbo atpažinimas.

Ribotas socialinio darbo vaidmens pripažinimas šalies vystymosi ir socialinės gerovės kūrimo procesuose, politinės valios trūkumas.

Po nepriklausomybės paskelbimo Uganda susidūrė su dideliais socialiniais iššūkiais, kuriuos išspręsti siekiama ir šiandien. Uganda priskiriama hibridinių režimų kategorijai. Daugiau nei trisdešimt metų šalį tvirtuose gniaužtuose laiko prezidentas Yoweri Museveni (*aut. pastaba – 2021 m. perrinktas dar vienai kadencijai*), per savo karjerą matęs ir susidūręs su įvairiomis socialinėmis problemomis šalyje. Nacionaliniuose aktuose, tvarkose ir kituose dokumentuose socialinio darbo vertė yra deklaratyviai suprantama: „Kompetentingi socialinio darbo specialistai ir palaikoma socialinės apsaugos infrastruktūra yra nepaprastai svarbūs švelninant sudėtingas Ugandos socialines problemas, tokias kaip: skurdas, ŽIV ir AIDS bei kitos ligos, rūpinimasis našlaičiais ir pažeidžiamais vaikais, negalią turinčiais asmenimis, šalies viduje perkeltais asmenimis ir pabėgėliais, nepilnamečių nusikalstamumas, prekyba žmonėmis, piktnaudžiavimas narkotikais ir alkoholiu, komercinis seksas ir daugybė kitų socialinių, ekonominių ir psichosocialinių problemų.“ (Minimalūs socialinio darbo ugdymo standartai Ugandoje ir kompetencijų sistema, 2019)

Tačiau šiandieninės Ugandos valdžios siekis nėra spręsti įsišaknijusias socialines problemas, o visas pastangas sutelkti ekonominio šalies augimo užtikrinimui. Kaip teigia, Wagner (2013), beveik visose šalyse socialinės problemos laikomos mažesnės svarbos nei ekonominės ar sveikatos apsaugos problemos. Tokia situacija, kaip maža socialinio darbo įtaka ir galia visuomenėje, aktuali ir visame pasaulyje. Tad Uganda nėra išimtis, o tik dar vienas pavyzdys, patvirtinantis Wagner teiginį.

Socialinio darbo indėlis sprendžiant jau minėtas socialines problemas (skurdas, darbas su pabėgėliais ir kt.) yra ypač didelis, tačiau dauguma socialinio darbo atstovų visame pasaulyje diskutuoja apie tai, kaip atrasti tinkamą kelią ir paveikti politinius sprendimus priimančius asmenis matyti ir suprasti, kad socialinio darbo vaidmuo siekiant kovoti su šiomis problemomis yra esminis. Pasak Wagner (2013), socialinio darbo indėlis yra didelis visur, tačiau jis yra nepakankamas arba neaiškiai suvokiamas ir suprantamas kaip atliekantis itin reikšmingas užduotis visuomenėje. Tokį požiūrį Wagner ragina keisti ir įrodyti valdžiai, visuomenei, kad socialinis darbas yra vienas iš kertinių veiksnių siekiant pokyčio socialiniame lauke, o tam reikalinga lyderystė.

Ugandos prezidentas Yoweri Museveni vienoje iš savo kalbų (2019 m. gruodis) įvardijo, kad socialinis darbas turėtų būti išbrauktas iš siūlomų studijų programų, nes yra nenaudinga (ang. useless) ir nereikšminga (ang. irrelevant) disciplina. Šį pareiškimą tyrimo metu paminėjo visi tyrimo dalyviai. „Iš politinės perspektyvos, lyderystės nėra, jeigu Prezidentas atvirai skelbia, kad socialinis darbas yra nenaudinga ir nereikalinga disciplina, tai ką aš galiu pasakyti.“ (Informantas 2)

Dideliu iššūkiu socialiniams darbuotojams ir netgi socialinių darbuotojų asociacijai tampa **siekis įrodyti**, kad socialinis darbas yra **reikšminga profesija** siekiant teigiamų socialinių pokyčių šalyje ir kad būtent socialiniai darbuotojai yra tie, kurie įgyvendina šiuos pokyčius mikro, mezo ir makro lygmenyse.

„<...> jeigu ieškome palaikančių socialinį darbą tam tikrose institucijose, jų tikrai galime rasti, jie supranta socialinio darbo svarbą ir vertę, bet yra kita dalis - jie neturi jokio suvokimo apie profesijos reikšmę valstybės vystymosi procese.“ (Informantas 2)

„<...> mes turime profesionalų socialinį darbą šalyje, tačiau mums trūksta valdančiųjų pripažinimo ir bendradarbiavimo siekiant gerinti ne tik socialinio darbo padėtį šalyje, bet ir siekti socialinių pokyčių.“ (Informantas 4)

„Profesionalumas socialiniame darbe Ugandoje egzistuoja, mes praktikuojame socialinį darbą kasdien, tačiau trūksta šio profesionalumo pripažinimo politiniame ir bendruomenių lygmenyje, jeigu mes ir pasiekiame kokių nors pokyčių bendruomenės lygmenyje, tai nėra priskiriama pokyčiui, kuriam įtaką padarė socialinis darbas, – tai yra didžiausia problema mūsų šalyje, kalbant apie socialinį darbą.“ (Informantas 4)

Tai dar vienas adaptyvus iššūkis, kuriam įveikti reikia didžiosios dalies suinteresuotų grupių palaikymo. Šį kartą kalbame ne tik apie socialinius darbuotojus, jų asociaciją, akademinę bendruomenę, socialines paslaugas teikiančias organizacijas ar agentūras, ministerijas, bet ir pačius socialinio darbo klientus. Be jų „balso“ ir kitų profesijų atstovų palaikymo sunku įsivaizduoti, kad vyraujančioje politinėje situacijoje artimiausiu metu galima tikėtis tam tikrų pokyčių. Šioje vietoje norėtųsi prisiminti jau minėtas AL kompetencijas *Reguliuoti „temperatūrą“* ir *Saugoti lyderystės balsus „iš kitur“*. Reguliuoti „temperatūrą“ esamoje situacijoje yra būtina, tyrimo dalyviai kalba apie tam tikrus žingsnius, kurie jau buvo padaryti siekiant keisti nusistovėjusią tvarką, tačiau ši „temperatūra“, vis dar nėra pasiekusi aukščiausio taško, nes trūksta politinio palaikymo. Tyrimo dalyviai akcentuoja politinės valios trūkumą, siekiant pripažinti profesiją ir jos praktiką. Šiuo metu Nacionalinė socialinių darbuotojų asociacija ir akademinė bendruomenė siekia, kad Ugandoje Parlamento sprendimu būtų įtvirtinta Socialinio darbo ir socialinės rūpybos specialistų taryba, kurios funkcijos būtų reglamentuoti ir prižiūrėti socialinio darbo praktikos lauką.

„Socialinio darbo vystymąsi šalyje stabdo politinės valios trūkumas, žinote, kai prezidentas atvirai socialinį darbą vadina nenaudinga disciplina, patikėkit, tai sulėtina visus procesus, dėl kurių

mes varstome įvairių institucijų duris. “ (Informantas 4)

„Politinė valia šiuo metu nėra mūsų pusėje, mes turime keletą parlamentarų, kurie yra socialiniai darbuotojai ir mus palaiko, tačiau kai prezidentas deklaruoja tokias idėjas, jiems labai sunku kalbėti ir tam priešintis <...>.“ (Informantas 1)

„Mes turime ieškoti būdų, kad Parlamentas suteiktų mums (asociacijai) mandatą koordinuoti, prižiūrėti Tarybą. “ (Informantas 2)

Tačiau šiuo metu NASWU, akademinė bendruomenė dar nėra užmezgusi tvirtų partnerystės ryšių su sprendimų priėmėjais Parlamente, kurie galėtų imtis lyderystės sprendžiant šį adaptyvų iššūkį ar bent jau siekiant tam tikro nacionalinio socialinio darbo pripažinimo ir praktikos reguliavimo. Kalbant apie kompetenciją *Saugoti lyderystės balsus „iš kitur“*, kalbinant tyrimo dalyvius pasigesta gebėjimo mobilizuoti ir kurti „palaikančiųjų“ tinklą, įtraukiant kitų profesijų ar disciplinų, žiniasklaidos atstovus, tiek ir socialinio darbo klientus, kurie galėtų padėti po truputį keisti viešąjį diskursą apie socialinį darbą ir jo kuriamą pridėtinę vertę, kuri prisideda prie šalies socialinės gerovės užtikrinimo.

Kas jau nuveikta siekiant įveikti šį iššūkį? 2015 m. Nacionalinė socialinių darbuotojų asociacija pateikė pasiūlymą dėl Socialinio darbo ir socialinės rūpybos specialistų tarybos įsteigimo. Vadovaujantis Ugandos įstatymais, tokios tarybos įsteigimas turi būti priimtas Parlamente. Iki šiol asociacija ir akademinė bendruomenė siekia, kad pateiktas pasiūlymas atsirastų Parlamento programoje ir būtų svarstomas. Tyrimo dalyviai šios Tarybos steigimą įvardina kaip vieną iš priemonių, padėsiančių plėtoti profesionalų socialinį darbą.

„Socialinio darbo tarybos steigimas yra kertinis momentas, kuris padėtų įtvirtinti ir reguliuoti socialinio darbo praktiką šalyje. Taip pat leistų reguliuoti profesijos atstovų darbą, taikyti tam tikrus standartus išsilavinimui, praktikai. “ (Informantas 6)

„Taryba reikalinga, mano manymu, netgi labai ir kuo greičiau, mes privalome reguliuoti socialinio darbo praktiką, nes šiuo metu socialinių darbuotojų vietas užima išsilavinimo, gebėjimų ir žinių neturintys kitų profesijų atstovai. Taryba padėtų mums pakylėti profesiją į kitą lygmenį. <...> Mums reikia Tarybos, tai leistų vykdyti profesijos monitoringą, reguliuoti praktikus, turėti socialinių darbuotojų duomenų bazę. “ (Informantas 5)

„Jeigu profesija būtų pripažinta ir atsirastų Taryba, socialiniais darbuotojais visuomenė pasitikėtų labiau, gal ne tik visuomenė, bet ir vietinė valdžia, tai taip pat skatintų socialinius darbuotojus būti atsakingus už savo poelgius ir veiksmus. “ (Informantas 3)

Asociacijos pateiktame pasiūlyme įvardijami Socialinio darbo praktikos ir švietimo reguliavimo privalumai:

- **Socialinio darbo reguliavimas leis užtikrinti socialinio darbo klientų apsaugą, nes atsirastų tikras socialinio darbuotojo elgesį prižiūrintis mechanizmas.** Socialinio darbo klientai

turės galimybę teikti skundus, pareiškimus dėl neetiško ar netinkamo socialinių darbuotojų elgesio, kuri svarstyti galės Taryba, tai padės atlikti socialinio darbo paslaugų savikontrolę ir įvertinti tam tikras savikontrolės priemones.

- **Licencijų ar pažymėjimų išdavimas socialinio darbo specialistams palaikytų vaidmens aiškumą socialinės plėtros sektoriuje.** Tai leistų atskirti profesinius socialinio darbo aspektus nuo plataus spektro funkcijų socialinės gerovės ir socialinės raidos kontekstuose, prie kurių socialinis darbas tik prisideda. Ši priemonė taip pat leistų nustatyti tam tikrus profesinės praktikos standartus.
- **Teisiškai reguliuojama socialinio darbo praktika taip pat stiprina tarpdisciplininį bendradarbiavimą ir tinklų kūrimą sprendžiant problemas.** Teisinis reglamentavimas sustiprina socialinių darbuotojų padėtį tuose sektoriuose, kuriuose jie turi dirbti kartu su kitomis reglamentuojamomis profesijomis, ypač sveikatos ir teisingumo, teisėtvarkos sektoriuose. Tai padidina socialinio darbuotojo pasitikėjimą savimi ir yra siejama su teigiamais darbo rezultatais.
- **Suteikiama galimybė daryti įtaką socialinio darbo studijų programoms atsižvelgiant į socialinius poreikius.**
- **Socialinio darbo praktikos reguliavimas siejamas su teigiamais socialinio darbo praktikos rezultatais,** nes tiesiogines socialinio darbo intervencijas vykdančias asmenys turi tinkamą išsilavinimą ir kvalifikaciją.

Tačiau tai tik techninė prieiga prie šio iššūkio sprendimo. Kalbinant tyrimo dalyvius susidarė įspūdis, kad šios Tarybos atsiradimas yra „raktas į sėkmę“, tačiau ar taip tikrai yra? Vertėtų prisiminti, ką apie adaptyvius iššūkius kalba AL teorinis modelis. Tai ne tik techniniai sprendimai, bet ir požiūrio, matymo ir įpročių keitimas, kuris turi vykti įtraukiant visas suinteresuotas šalis, tad tik Tarybos įsteigimas situacijos iš esmės nepakeis, tam reikalinga pasinaudoti jau minėtomis AL modelio kompetencijomis ir įtraukti kitas suinteresuotas šalis į procesą, kad „temperatūra“ pakiltų ir socialinio darbo statusas ir ateitis šalyje taptų svarbiu klausimu visuose lygmenyse.

6.2. Techniniai ir adaptyvūs iššūkiai

Stiprios profesinės organizacijos, gebančios mobilizuoti ir koordinuoti socialinius darbuotojus, trūkumas.

Nacionalinė socialinių darbuotojų asociacija yra viena iš pagrindinių veikėjų, turinčių atstovauti socialiniams darbuotojams, tačiau ši asociacija susiduria su tam tikrais iššūkiais – žmogiškųjų resursų ir finansavimo stoka. Twikirize (2015) teigia, kad šios priežastys neleidžia asociacijai užtikrinti ilgalaikio socialinių darbuotojų mobilizavimo ir advokacijos veiklų tęstinumo

siekiant atkreipti dėmesį ne tik į socialinių darbuotojų padėtį šalyje, bet ir įvertinti socialinės apsaugos sistemos pokyčius, kurie veikia ir socialinius darbuotojus, taip pat kalbėti apie socialinio teisingumo ir žmogaus teisių užtikrinimą, atkreipti sprendimų priėmėjų dėmesį į labiausiai pažeidžiamas visuomenės grupes.

Tyrimo dalyviai įvardija, ką reikštų stiprios profesinės organizacijos buvimas:

„Labai svarbu turėti stiprią asociaciją. Jeigu turėsime stiprią asociaciją, galėsime judėti į priekį, o tai leistų mums kalbėti apie Tarybą (aut. pastaba – Socialinio darbo ir socialinės rūpybos specialistų taryba).“ (Informantas 5)

„Mes, socialiniai darbuotojai, turime įsitraukti į asociacijos veiklą, vis daugiau socialinių darbuotojų turi būti asociacijos nariais. Mums reikia vieningo balso, kuris būtų girdimas. Socialinio darbo mokymo institucijos taip pat turi būti asociacijos narėmis, tai mums padėtų vykdyti kokybišką, tyrimais grįstą advokaciją.“ (Informantas 3)

Asociacija matoma kaip ta struktūra, kuri turėtų sutelkti srities profesionalus ir akademikus, siekiant pokyčio socialinio darbo vertinime valstybės lygmeniu. Advokacija yra kertinė asociacijos veikla, tačiau kaip ir kitose šalyse, taip ir Ugandoje asociacija susiduria su tam tikrais iššūkiais. Visi tyrimo dalyviai vieningai sutaria, kad norint stiprinti socialinio darbo pripažinimą ir socialinio darbuotojo, kaip atskiros disciplinos atstovo, įvaizdį, svarbu efektyviai ir nuolat vykdyti advokacinę veiklą.

„Mes turime dalyvauti „žaidime“, turime vykdyti daugiau advokacijos veiklą ir į pilietiškumo ugdymą nukreiptų veiklą.“ (Informantas 6)

„Įvairūs advokacijos veiksmai, konstruktyvus dialogas su prezidentu ir kitais politikos formuotojais.“ (Informantas 5)

Šią veiklą turi vykdyti visos suinteresuotos grupės: socialiniai darbuotojai, akademinė bendruomenė, NVO ir viešojo sektoriaus atstovai. Efektyvi advokacijos veikla galėtų padėti srities profesionalams būti išgirstiems, tačiau tai nėra lengva vertinant esamą politinę situaciją.

Informantai įvardija, kad Ugandos kontekste itin svarbu yra užtikrinti kokybiškų tyrimų, publikacijų ir rekomendacijų rengimą, kurios galėtų daryti įtaką sprendimų priėmimui, ieškoti būdų, kaip šie tyrimai ir iš jų formuluojamos rekomendacijos galėtų pasiekti sprendimų priėmėjus ir įtvirtinti taip reikalingus pokyčius.

„Mes privalome užtikrinti tyrimų, studijų buvimą, socialinio darbo praktikos dokumentaciją – tai vienintelis kelias norint parodyti, kad socialinis darbas prisideda prie pokyčių visuomenėje, asmens elgesio pokyčių.“ (Informantas 6)

„<...> daryti daugiau ir turėti daugiau tyrimais pagrįstų advokacijos veiklą, rengti daugiau publikacijų.“ (Informantas 6)

„Lobizmas – tai, ko mums reikia paveikti sprendimų priėmėjus, tik tuomet galime siekti savo

tikslų.“ (Informantas 5)

Šiuo atveju problema yra aiškiai apibrėžiama – žmogiškųjų ir finansinių resursų trūkumas, kuris lemia prastą ir neefektyvią advokacinę asociacijos veiklą, bei kompetencijos stoka, siekiant mobilizuoti socialinius darbuotojus ir akademikus. Ši problema turi abi dimensijas – techninę ir adaptyviają. Techninė – žmogiškieji resursai ir finansai, ji gali būti sprendžiama jau esamų darbuotojų, stengiantis ieškoti ilgalaikių finansavimo šaltinių (įvairūs donoriai ne tik šalies viduje, bet ir už jos ribų), kurie padėtų užtikrinti stabilų žmogiškųjų resursų išlaikymą ir finansus advokacijos veikloms bent artimiausius keletą metų, taip pat tolesnis žingsnis galėtų būti tam tikrose Vakarų šalyse, taip pat ir Lietuvoje, taikomas asociacijų metinis finansavimas iš valstybės biudžeto lėšų, kuris galėtų užtikrinti tam tikrus NASWU resursus. Žinoma, šis žingsnis tik iš pirmo žvilgsnio atrodo kaip techninis darbas, tačiau norint jį pasiekti reikia įveikti kitus adaptyvius iššūkius, kurie jau buvo aptarti. Šioje situacijoje adaptyvioji dimensija pasireiškia socialinių darbuotojų ir akademikų mobilizacijos veiksmu. Kaip teigia Daunienė (2021), gebėjimas mobilizuoti grupes, asmenis bendram tikslui ir pokyčiui, jų dėmesio išlaikymas reikalauja AL priskiriamų kompetencijų. Šio iššūkio sprendimo paieškoje ir proceso organizavime yra itin svarbios šios kompetencijos: a) išlaikyti sutelktą dėmesį, kai siekiama sutelkti, mobilizuoti asmenų grupę bendram tikslui; b) grąžinti darbą žmonėms, organizuoti bendrą veikimą, kad visi drauge siektų pažangos geriausiu įmanomu būdu ir priimtina sparta bendro tikslo link; c) suvokti save kaip lyderystės „instrumentą“. NASWU turėtų suvokti save kaip „instrumentą“, kuris gali mobilizuoti suinteresuotas šalis siekti sistemingo ir aiškaus pokyčio, tačiau tam reikia atlikti labai didelį darbą, išanalizuoti esamą situaciją, sukurti tam tikrą veiksmų planą, gebėti proceso eigoje išlaikyti visas suinteresuotas grupes, neprarasti motyvacijos organizacijos viduje ir t.t.

Tad turėtume kelti klausimą, ar NASWU gali imtis lyderystės siekiant pokyčių socialinio darbo lauke Ugandoje? Atsižvelgiant į tyrimo dalyvių pasisakymus – šiuo metu ne, tačiau potencialo ši asociacija turi ir tyrimo dalyvių yra matoma, kaip „aktorius“, kuris gali imtis lyderio vaidmens ir jau yra žengęs pirmuosius žingsnius siekiant techninių ir adaptyvių iššūkių sprendimų.

Socialinio darbo studijų spragos.

Tyrimo dalyviai taip pat įvardijo ne vieną spragą socialinio darbo studijų programose, kurios prisideda prie socialinio darbo profesionalumo mažėjimo. Tyrimo dalyvių teigimu, šalies universitetai ir kitos mokymo įstaigos socialinio darbo studijų programas vykdo labai skirtingai, jų turinys labai skiriasi, o tai kelia didelių klausimų apie įgyjamo išsilavinimo kokybę, studentų įgyjamas žinias ir kompetencijas.

„Studijų programos nėra vienodos šalies universitetuose, taip pat kai kuriuose universitetuose dėstytojai patys neturi socialinio darbo išsilavinimo, yra atėję iš psichologijos ar sociologijos srities

<...>.“ (Informantas 6)

„ <...> labai priklauso, kokį universitetą baigė asmuo, todėl reikia minimalių standartų, apibrėžiančių socialinio darbo išsilavinimui reikalingas kompetencijas, praėjus studijų dalykus.“ (Informantas 1)

Svarbus iššūkis yra susijęs su **nekvalifikuoto personalo paskyrimu mokyti socialinius darbuotojus** įvairiuose universitetuose ir diplomus suteikiančiose įstaigose.

„Mokymo įstaigose tie, kurie dėsto, net nėra baigę socialinio darbo, kai kurie neturi net menkiausias praktikos, ten yra todėl, kad yra, nes taip buvo nuspręsta... Tai kokio profesionalumo tokiu atveju galime tikėtis?“ (Informantas 5)

2013 m. atliktas tyrimas, kuriame dalyvavo 8 mokslo įstaigos, parodė, kad tik 44 %, dėstančių asmenų turi socialinio darbo išsilavinimą. Tyrimo autorės teigimu, tik aiškus programos reguliavimas ir įkurta Socialinio darbo ir socialinės rūpybos specialistų taryba galėtų užtikrinti studijų programų standartų paruošimą ir įgyvendinimą (Twikirize, 2013). Aiškiai suformuluotų, disciplinai būdingų standartų trūkumas tam tikru mastu prisidėjo prie socialinio darbo švietimo kokybės silpnėjimo šalyje (Twikirize, 2018).

Studijų metu atliekamos praktikos laukas ir reikalavimai šiai praktikai dažnu atveju buvo kiekvienos mokslo įstaigos reikalas. Tai lemdavo **nekokybišką praktiką**, kurios metu studentui nesuteikiama reikiama mentorystė arba ją suteikia socialinio darbo praktikos ir išsilavinimo neturintis asmuo. Tokiu būdu praktika apsiribodavo administraciniais darbais, o ne asistavimu ar kita pagalba socialinio darbo intervencijų metu. Tyrimo dalyviai taip atsiliepė apie studijų praktiką:

„Kai kurių universitetų siūloma praktika studentams net nėra socialinio darbo praktika, tai netiesioginis darbas su tikslinėmis grupėmis. Galima rasti daug pavyzdžių, kai socialinio darbo studentai turėtų dalyvauti tiesioginio socialinio darbo veiklose, bet jie tiesiog vykdo administracijos darbuotojų funkcijas.“ (Informantas 2)

„Studentai ieško praktikos vietos, nes dalis universitetų neturi tam tikrų susitarimų su agentūromis ar NVO. Dalis praktikos vietų nesuteikia galimybių studentams įgyti reikiamos praktikos, jie labiau dirba administracinį darbą, praktikos vietose jaučiamas didelis mentorystės trūkumas, studentai neturi jokio palaikymo.“ (Informantas 6)

Twikirize teigimu, socialinio darbo praktika yra vienas iš kertinių socialinio darbo studijų elementų, kurio sistemingas organizavimas turėtų būti atsakingai koordinuojamas.

2019 m. pabaigoje Ugandoje buvo patvirtinti Minimalūs socialinio darbo ugdymo standartai ir kompetencijų sistema. Šiuo dokumentu siekiama:

Nacionalinių standartų palyginimo su tarptautiniais standartais;

- a) Tapti aukštojo mokslo institucijų pagrindine priemone rengiant socialinio darbo studijų programą;

- b) Skatinti socialinio darbo mokymo Ugandoje suderinimą;
- c) Įgalinti socialinio darbo programų kokybės vertinimą;
- d) Susieti socialinio darbo absolventų mokymą su socialinio darbo praktikos poreikiais;
- e) Plėtoti ir palaikyti socialinio darbo mokymo kokybę;
- f) Atskirti socialinius darbuotojus nuo nesocialinių darbuotojų.

Standartuose apibrėžiamas ir socialinio darbo studijų programų dėstytojų išsilavinimas: „<...> visi dėstytojai, mokantys bakalauro studijų programos studentus, privalo turėti socialinio darbo Magistro laipsnį, taip pat dėstyti gali ir tie, kurie turi Magistro laipsnį šiose srityse: antropologija, ekonomika, psichologija, visuomenės sveikata, sociologija, administravimas ir lyčių studijos, tačiau tokiu atveju privalo turėti socialinio darbo bakalauro laipsnį.“ (Minimalūs standartai, punktas 2.3.1.)

Standartuose aptariama ir tyrimo dalyvių minima socialinio darbo praktikos problema, nurodoma rekomenduojama praktikos trukmė, organizavimo ir įsivertinimo metodai. Tyrimo dalyvių teigimu, šie standartai turi atnešti teigiamą pokytį socialinio darbo studijų kokybei, pripažinimui ir įvaizdžiui šalyje.

Šiuo metu šis techninis ir adaptyvus iššūkis yra tam tikrame „įveikimo“ procese. Šį iššūkį priskiriame prie būtent šios iššūkių grupės dėl tokių priežasčių: standartų įvedimas ir gairių parengimas, vadovaujantis ekspertų įžvalgomis yra techninė šio iššūkio dimensija, tačiau turime išvelgti ir adaptyvų darbą, kuris buvo atliktas iki priėjimo prie techninio sprendinio. Asmenų (institucijų), atsakingų už mokslo ir studijų programas ir jų vertinimą, supažindinimas su pokyčio reikiamybe, lyderystė (šiuo atveju akademinės bendruomenės ir jau minėtos NASWU), siekiant keisti sprendimų priėmėjų, taip pat universitetų socialinio darbo mokslo matymą, studijų kokybės supratimą, nuolatinį jos vertinimą ir kt. Šis adaptyvus darbas reikalavo nuostatų, požiūrio pakeitimo iš tam tikrų suinteresuotų šalių, kad rezultatas būtų pasiektas. Ateinančiu laikotarpiu svarbu šio proceso „nepaleisti“, jį vertinti, o tam taip pat reikalinga lyderystė ir priemonės, apie kurias kalba tyrimo dalyviai, patvirtindami, kad minimalių standartų socialinio darbo moksle užtikrinimas ir monitoringas yra priemonė, kurią būtina išnaudoti.

„<...> Minimalūs standartai mokymo institucijoms yra būtini, visi universitetai, kolegijos turi ruošti kvalifikuotus socialinius darbuotojus, o studijų programos reguliariai peržiūrimos ir atnaujinamos, siekiant, kad jos atitiktų šiandienos poreikius.“ (Informantas 3)

„<...> labai priklauso, kokį universitetą baigė asmuo, todėl reikia minimalių standartų, apibrėžiančių socialinio darbo išsilavinimui reikalingas kompetencijas, praeitus studijų dalykus. Taip, standartų įvedimas yra tam tikra sėkmė, tačiau mums svarbu vertinti, ar šių standartų laikomasi, kaip organizuojamos socialinio darbo studijų programos ir ar tai tenkina esamus poreikius.“ (Informantas 6)

Neprofesionalai, dirbantys socialinį darbą.

Tyrimo dalyviai buvo paprašyti įvardyti, ką jiems reiškia profesionalus socialinis darbas ir kokiomis savybės turėtų pasižymėti socialinis darbuotojas profesionalas.

Informantai išskyrė šiuos profesionaliam socialiniam darbuotojui būdingus bruožus:

1. Socialinio darbo išsilavinimas (kvalifikacijos įgijimo kursas, bakalauro ar kitas aukštesnis laipsnis);
2. Socialinio darbo etikos kodekso ir principų laikymasis;
3. Socialinio darbo teorijos ir praktikos derinimas kasdieniame darbe;
4. Įgytų žinių ir gebėjimų tobulinimas siekiant kelti turimą kvalifikaciją ir ugdyti tam tikras kompetencijas aktualiose tematinėse srityse.

Lentelė nr. 3

Profesionalumas socialiniame darbe	Informantas 1	Specifinės žinios, gebėjimai ir kompetencijos
	Informantas 2	Turimų žinių ir gebėjimų panaudojimas, atsižvelgiant į etikos kodeksą ir socialinio darbo principus; žinios ir gebėjimai, padedantys žinias taikyti praktikoje.
	Informantas 3	Bent bakalauro išsilavinimas, profesiniai gebėjimai ir žinios.
	Informantas 4	Ekspertai-praktikai, kurie naudojami įgytais gebėjimais ir patirtimi, kad transformuotų bendruomenes; tai gebėjimas įgalinti bendruomenes; teorijos taikymas praktikoje.
	Informantas 5	Turima reikiama kvalifikacija; nesustojama mokytis ir tobulėti, kelti kvalifikaciją, vertybių ir principų laikymasis, kombinacija tarp įgyto išsilavinimo ir praktikos.
	Informantas 6	Turimas išsilavinimas; socialinio darbo teorijų, metodų žinojimas ir taikymas praktikoje;

		nuolatinis mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas.
--	--	---

Tačiau interviu metu visi informantai įvardijo tą pačią problemą, kad į socialinio darbo paslaugas teikiančių asmenų vietas dažniausiai kandidatuoja ir kitų profesijų ar disciplinų atstovai, neturintys tam reikiamo išsilavinimo, o tai menkina socialinio darbuotojo ir taip prastą pripažinimą visuomenės ir valdžios akyse.

„Yra tiek daug „apsimetėlių“, praktikuojančių šią profesiją. <...> profesionalių socialinių darbuotojų yra, tačiau jų nėra tiek ir daug, nes jų darbo vietas užima kitų profesijų atstovai.“ (Informantas 5)

„Mes ir vėl grįžtame prie to paties: jeigu profesijos praktika nėra reguliuojama, ja gali užsiimti bet kas, netgi savanoris. Ar savanoris yra profesionalus socialinis darbuotojas? Tikrai ne. Kompetencijų ir žinių neturinčio asmens įdarbinimas socialinio darbo paslaugas teikiančiose institucijose ir organizacijose veikia mūsų profesijos įvaizdį neigiamai.“ (Informantas 3)

„Įsivaizduokit, kaip asmuo, nebaigęs socialinio darbo studijų, gali susitvarkyti su vaikų išnaudojimo ir smurto prieš vaikus atvejais, jis neturi tam kompetencijos, nežino, kaip atpažinti tokius atvejus, kaip reaguoti ir kaip padėti vaikams, o tai veda prie tam tikrų tragedijų ir vis gilėjančių socialinių problemų, kurių ir taip apstu.“ (Informantas 1)

Šį iššūkį taip pat pagrindžia Twikirize ir kitų (2013) atliktas tyrimas, kuriame dalyvavo 200 specialistų, užimančių socialinio darbo pozicijas įvairiose viešojo sektoriaus įstaigose ir nevyriausybinėse organizacijose visoje šalyje. Tyrimas rodo, kad tik 52% asmenų, užimančių socialinio darbo pozicijas, turi aukščiausią socialinio darbo kvalifikaciją, 19% yra dalyvavę tam tikrose mokymų programose (teminiuose mokymuose socialinio darbo temomis), o 29 % turi kitų disciplinų kvalifikaciją.

Šis iššūkis yra glaudžiai susijęs su jau žemiau aptariama problema – netinkamai vykdoma atranka į socialinio darbo pozicijas. Tačiau reikia suprasti, kad būtent neprofesionalų, dirbančių socialinį darbą, iššūkio egzistavimas yra pirminė priežastis, dėl kurios atsiranda ir jau aptartas techninis iššūkis dėl netinkamos atrankos. Žvelgiant į problemą, kad socialines paslaugas teikia neprofesionalai, ją turėtume sieti su bendrąja socialinio darbo padėtimi šalyje, kuri yra adaptyvus iššūkis. Norint keisti tam tikras normas, vertybes ir požiūrius, reikia keisti nusistovėjusią tvarką, eksperimentuoti, išbandyti tam tikras priemones ir metodus. Aiškus socialinio darbo reglamentavimas padėtų užtikrinti, kad socialines paslaugas teikia tik asmenys, turintys tam tikrą kvalifikaciją, išsilavinimą ir patirtį, o jeigu ši nuostata taptų bendra praktika, taikoma nacionaliniu mastu, nebekiltų klausimų dėl netinkamai vykdomos atrankos į socialinio darbo pozicijas.

6.3. Techniniai iššūkiai

Netinkamai vykdoma atranka į socialinio darbo pozicijas.

Kalbinti tyrimo dalyviai pabrėžia, kad prie profesijos matomumo ir pripažinimo taip pat neigiamai prisideda ir viešajame sektoriuje vykdoma atranka į socialinio darbo pozicijas.

„Viešojo sektoriaus struktūrose (įstaigose, agentūrose ir kt.) socialinio darbo profesijos matomumas, profesionalų, įgijusių išsilavinimą asmenų samdymas, priėmimas į socialinio darbo vietas nėra reglamentuojamas, nėra keliami privalomi reikalavimai, minimas humanitarinis išsilavinimas. Valdžios įstaigos nemato poreikio tam tikrose vietose, pvz., mokyklose, turėti socialinį darbuotoją, o tai rodo, kad socialinio darbo vertė nėra iki galo suprantama.“ (Informantas 6)

„Tie, kurie baigia socialinį darbą, negali susirasti darbo, nes socialinių darbuotojų nesamdo, nes viešajame sektoriuje dažnu atveju tokios pareigybės nėra, nėra suprantama, kad socialiniai darbuotojai turėtų būti tie, kurie užima tam tikras pareigybes tam tikrose agentūrose ar institucijose.“ (Informantas 5)

Socialinio darbo funkcijas ministerijų departamentuose, kurie anksčiau buvo skirti socialinio darbo specialistams, ypač probacijos ir socialinės rūpybos, darbo su jaunimu ir užimtumo tarnybomis, kalinių gerovės ir bendruomenės plėtros srityse, dabar gali vykdyti ne socialiniai darbuotojai. Šią išvadą papildomai patvirtina Ugandos viešųjų išlaidų socialinės apsaugos apžvalgos ataskaita 2012 m., kurioje teigiama, kad tik 28 % CBO (angl. community development officer) turėjo tinkamą išsilavinimą, tik 16% yra baigę vaikų priežiūros ir apsaugos mokymus ar kitus teminius mokymus, o kiti 12 % šiose srityse buvo mokomi tik iš dalies (Twikirize ir kt., 2013).

Ši iššūkį galime vertinti kaip techninį, nes jo sprendimo būdas yra aiškiai apibrėžiamas ir jau ilgą laiką naudojamas socialinio darbo praktikoje įvairiose šalyse. Norint užtikrinti, kad socialinio darbo pozicijas įvairiose agentūrose, įstaigose ir organizacijose užimtų tik profesionalūs, kvalifikaciją ar tam tikrą atitinkamą išsilavinimą turintys asmenys, svarbu įtvirtinti nuostatas nacionalinėje teisėje, kad socialinio darbo paslaugas gali teikti tik atitinkamą išsilavinimą turintys asmenys. Žinoma, įdarbinimo laisvė ne viešojo sektoriaus organizacijose ar agentūrose yra paliekama darbdaviui, tačiau privačių įmonių ar organizacijų atstovai taip pat privalo būti atsakingi už įdarbinamų asmenų turimą kvalifikaciją ir patirtį. Pirmas ir svarbus žingsnis būtų šios nuostatos įtvirtinimas ir taikymas viešojo sektoriaus įstaigose ir agentūrose.

Esant tinkamai politinei aplinkai, turint suinteresuotų valdžios institucijų palaikymą ši iššūkį galima išspręsti pakankamai greitai, jam nereikia pasitelkti itin didelių resursų, jis taip pat atliepia techniniams iššūkiams Danienės (2021) išsakytą mintį: „Techninę problemą galima nustatyti pasitelkus turimus diagnostavimo instrumentus. Jos sprendimą galima įgyvendinti gana greitai ir veiksmingai ir galima įgaluoti kitą asmenį atlikti tokį darbą.“

VII. TYRĖJOS REFLEKSIJA: AR SOCIALINIS DARBAS UGANDOJE YRA PROFESIONALUS IR AR ŠALIS YRA PASIRENGUSI POKYČIAMS SOCIALINIO DARBO LAUKE

Iš kituose skyriuose pateiktos informacijos matome, kad socialinis darbas Ugandoje turi dalį profesionaliam socialiniam darbui, bendrąja prasme profesijai keliamus reikalavimus. Šiuos reikalavimus aptarsime pasitelkdami Bagdono (2015) siūlomus elementus.

1. Susiformavusi profesinė kultūra.

Galime teigti, kad profesinė socialinio darbo kultūra Ugandoje yra susiformavusi. Socialiniai darbuotojai turi socialinių darbuotojų etikos kodeksą, savo darbe vadovaujasi visuotinai priimtomis socialinio darbo vertybėmis. Socialiniai darbuotojai yra įdarbinami įvairiose viešojo sektoriaus įstaigose ir agentūrose, dirba nevyriausybinėse organizacijose (vietinėse ir tarptautinėse), socialinio darbo praktikos ir modeliai yra įgyvendinami.

2. Socialinis darbas ir socialiniai darbuotojai įgyja vis didesnį autoritetą.

Šis profesijos reikalavimas atsižvelgiant į tyrimo dalyvių pateiktus atsakymus vis dar nėra pasiektas. Socialiniai darbuotojai Ugandoje nėra visiškai atpažįstami įvairių visuomenės grupių, tai lemia istoriniai, kultūriniai aspektai, valdžios pozicija socialinio darbo atžvilgiu bei pačių socialinio darbo praktikų veiklos ir kompetencijos.

3. Valstybė ir bendruomenės suteikė šiai profesijai tam tikras sankcijas (teises, veikimo ribas).

Šis reikalavimas aptartas teorinėje darbo dalyje, taip pat tyrimo dalyviai šį reikalavimą įvardija kaip vieną pagrindinių, norint keisti socialinio darbo pozicijas visuomenės ir valdžios akyse. Šiuo metu socialinis darbas nėra teisiškai reglamentuotas, o tai yra vienas didžiausių iššūkių siekiant profesijos pripažinimo.

4. Susiformavo profesinė bendruomenė.

Ugandoje yra susiformavusi socialinių darbuotojų bendruomenė, veikia socialinių darbuotojų asociacija, kuri vykdo advokacines veiklas, siekia pokyčio socialinio darbo srityje, tačiau pastebimas socialinių darbuotojų asociacijos ir akademinės bendruomenės, veikiančios socialinio darbo mokslo srityje, nesusikalbėjimas arba šio susikalbėjimo trūkumas, tyrimo dalyviai taip pat įvardija, kad akademinės bendruomenės įtaka siekiant pokyčio turėtų būti labiau matoma. Taip pat pastebimas asociacijos nepajėgumas mobilizuoti socialinius darbuotojus siekiant bendro tikslo.

5. Socialinių darbuotojų rengimas.

Aukštojo mokslo įstaigos ir kolegijos rengia socialinius darbuotojus, nors socialinio darbo studijos ir turi tam tikrų trūkumų (praktikos laukas, dėstytojų išsilavinimas ir kt.). 2019 m. buvo parengti Minimalūs standartai, kuriuos turi atitikti kiekvienos aukštojo mokslo įstaigos, kolegijos rengiamos socialinio darbo studijos.

Matome, kad socialinis darbas Ugandoje atitinka arba iš dalies atitinka profesijai keliamus reikalavimus, tačiau didžiausias trūkumas yra tas, kad socialinis darbas nėra reglamentuotas teisiškai, o teisinio reglamentavimo nebuvimas veda prie menko visuomenės palaikymo ir profesijos atpažinimo.

Tyrėja stažuotės Ugandoje metu turėjo galimybę užimti tam tikrą stebėtojo, vertintojo poziciją, pamatyti situaciją „iš balkono“, tačiau bendram situacijos vertinimui trūko socialinio darbo vertinimo ir matymo iš valdžios institucijų perspektyvos. Šiame darbe buvo aptarta socialinių darbuotojų ir akademikų praktikuojančių socialinį darbą perspektyva, kuri nesuteikė galimybės pamatyti dar platesnį situacijos vaizdą. Tačiau tyrėja įsitikino, kad Ugandos socialiniai darbuotojai yra pokyčių kelyje, jie įvardija iššūkius, su kuriais susiduria, mato, kad tam reikės ir techninių, ir adaptyvių sprendimų, tačiau vis dar nesiryžta pradėti sistemingai įgyvendinti adaptyvaus pokyčio procesą. Tyrėjos nuomone, juos stabdo esama politinė situacija, jaučiama įtampa tarp socialiniam darbui atstovaujančių asmenų ir valdžios, labiausiai prezidento instituto. Vertinant, kad Ugandoje prezidento institutas turi itin daug galių, tai lemia labai sunkų ir lėtą tempą vykstantį pokytį.

Tvirtesnę poziciją siekiant pokyčio turėtų užimti socialinių darbuotojų asociacija, kuri visų pirma turi suprasti save, kaip lyderystės „instrumentą“ mobilizuoti kitus „balsus“ ir sugebėti išlaikyti sutelktus asmenis. Jeigu šie žingsniai būtų įgyvendinti, esminio pokyčio galimybė yra labai tikėtina.

IŠVADOS

1. Ugandoje egzistuoja profesionalus socialinis darbas, veikia aukštojo mokslo įstaigos, turinčios socialinio darbo studijas, į studijų programą kaip neatsiejama dalis yra įtraukta ir socialinio darbo praktika, veikia organizacijos ir institucijos, įdarbinančios socialinius darbuotojus.
2. Socialinis darbas Ugandoje nėra sistemiškai reglamentuotas. Socialinio darbuotojo funkcijas ir veikimo lauką apibrėžia tik kitas veiklos sritis reglamentuojantys įstatymai ar nutarimai. Nėra tam tikro mechanizmo, tarybos ar kitokio instrumento, kuriam būtų atskaitingi socialiniai darbuotojai. Politinis laukas socialinio darbo, kaip asmens, bendruomenės ar visuomenės gerovę kuriančios praktikos, pripažinimui bent jau šiuo metu yra itin nepalankus, tai lemia politinės valios ir aktyvios lyderystės trūkumas siekiant reikalingų pokyčių socialinio darbo reglamentavime. Tai adaptyvus iššūkis – tarybos steigimas yra techninė iššūkio sprendimo dedamoji, tačiau kelias iki šio techninio sprendimo reikalauja adaptyvaus pokyčio, kuris susijęs su esama politine situacija, nusistovėjusiu požiūriu į socialinį darbą ir vertybių bei nuostatų kaita.
3. Nors aukštojo mokslo įstaigos sėkmingai įgyvendina socialinio darbo studijų programas, jose pasigendama aiškesnės studentų praktikos kokybės užtikrinimo bei studijų dalykų, orientuotų į kultūriškai atpažįstamą socialinį darbą.
4. Šalies visuomenė nėra supažindinta su socialinio darbo teikiama nauda ir nešamu pokyčiu, ne visada atpažįsta socialinį darbą, sudaromas įspūdis, kad socialinį darbą gali dirbti atitinkamo išsilavinimo ir įgūdžių neturintys asmenys, o tai lemia menką visuomenės palaikymą. Matomas „temperatūros kėlimo“ poreikis, nes nesant visuomenės palaikymo socialinių darbuotojų asociacija susiduria su adaptyviu iššūkiu įrodyti sprendimų priėmėjams, kad socialinis darbas yra reikalingas visoms socialinėms grupėms ir kad pokyčiai socialinio darbo lauke yra būtini.
5. Nors Nacionalinė socialinių darbuotojų asociacija šalyje veikia jau ilgą laiką, ji neturi stabilių žmogiškųjų ir finansinių resursų atstovauti socialinių darbuotojų interesams, užsiimti sisteminga ir reguliaria advokacine veikla, tyrimų ir studijų rengimu. Tačiau ši asociacija turi potencialo imtis lyderystės ir suvokti save kaip lyderystės „instrumentą“. Matomi pirmi žingsniai siekiant lyderystės: bendradarbiaujant su akademinė bendruomene patvirtinti Minimalūs socialinio darbo mokslo standartai. Tačiau norint imtis aktyvesnės lyderystės siekiant adaptyvių iššūkių sprendimo asociacijai būtina efektyviau mobilizuoti suinteresuotas šalis ir atrasti būdų užtikrinti, kad lyderystės balsai „iš kitur“ būtų išgirsti.

REKOMENDACIJOS

- Atlikti platesnę ir gilesnę socialinio darbo padėties Ugandoje analizę, įtraukiant įvairias suinteresuotas šalis: socialinius darbuotojus, akademikus, socialines paslaugas teikiančias organizacijas ir agentūras, klientus, valdžios institucijas ir sprendimų priėmėjus. Tai padėtų įvertinti santykius tarp minimų grupių, įsivertinti tvyrančias įtampas, įvardyti adaptyvius iššūkius ir išsiaiškinti, kas turėtų imtis lyderystės iniciatyvos.
- Socialinį darbą ir jo praktikos lauką reglamentuojančių teisės aktų priėmimas. Tai svarbus žingsnis, siekiant pakelti socialinį darbą į kitą lygį, socialinis darbas, kaip ir kitos profesijos, turi būti reglamentuojamas ir apibrėžimas tam tikrų įstatymų, nutarimų ar kitų teisės aktų.
- Socialinio darbo ir socialinės rūpybos specialistų tarybos įkūrimas. Šios tarybos įsteigimas galėtų būti vienas iš kertinių žingsnių siekiant pradėti socialinio darbo reglamentavimą ir įtvirtinimą šalyje, reguliuoti socialinių darbuotojų veiklą pagal numatytus etikos standartus.
- Vykdyti nuolatinį socialinio darbo studijų programų monitoringą ir atitikimą jau patvirtintiems Minimaliems socialinio darbo disciplinos standartams.
- Užtikrinti kokybišką socialinio darbo praktiką, kurti tam tikrus partnerystės tinklus tarp mokymų įstaigų, valstybės institucijų (agentūrų) ir NVO sektoriaus, siekti, kad studentui praktikos vietoje būtų paskirtas mentorius, kuris turėtų kompetencijų ir žinių konsultuoti studentą praktikos metu.
- Socialinių darbuotojų asociacija turėtų stiprinti savo įtaką politiniame lygmenyje, vykdyti kokybišką ir tyrimais grįstą advokacinę veiklą, kurti artimesnį ryšį su vietine akademinė bendruomene bei siekti įsitinklinti tarptautiniame lygmenyje bei prisiimti ir išlaikyti lyderio vaidmenį siekiant svarbių pokyčių socialinio darbo lauke.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Anderson SC, Wilson M, Mwansa L-K, Osei-Hwedie K, Empowerment in Social Work Education and Practice in Africa. *Journal of Social Development in Africa*, 9(2), 71-86, 1994.
2. Bagdonas A., *Socialinis darbas Lietuvoje: raidos, praktikos ir akademiniai aspektai*, Vilniaus universitetas, [žiūrėta 2020 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.zurnalai.vu.lt/STEPP/article/view/8494/6365>.
3. Bukuluki P, Höjer S, Jansson B, *Motives and career choices among Ugandan social work students*, *European Journal of Social Work*, 22:4, 712-724, [žiūrėta 2020 m. rugsėjo 9 d.]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1399252>.
4. Gray M., Coates J., Yellow Bird M., *Indigenous Social Work around the World: Towards Culturally Relevant Education and Practice*, Ashgate Print, 2009.
5. Green L.C., Pariah Profession, Debased Discipline? An Analysis of Social Work's Low Academic Status and the Possibilities for Change, *Social Work Education*, 25:3, 245-264, 2006.
6. Hare I, Defining Social Work for the 21st Century: The International Federation of Social Workers' Revised Definition of Social Work. *International Social Work*, 47(3), 407-424, 2004. [žiūrėta 2019 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0020872804043973>.
7. Heifetz R, Grashow A, Linsky M, 2009. *The Theory Behind the Practice. A Brief Introduction to the Adaptive Leadership Framework*, Boston: Business School Publishing Corporation, 2009.
8. Hochfeld, T., Selipsky, L., Mupedziswa, R., Chitereka, C., *Developmental social work education in Southern and East Africa. Johannesburg: Centre for Social Development in Africa*, University of Johannesburg, 2009.
9. Ibrahima AB, Mattaini MA, Social Work in Africa: Decolonizing Methodologies and Approaches. *International Social Work*, Volume 62, Issue 2, 2019, kovas. [žiūrėta 2020 m. rugsėjo 9 d.] Prieiga per internetą: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0020872817742702>
10. Issues paper for enactment of a social work and social welfare professionals act in Uganda, National association of social workers of Uganda, 2015.
11. Lombard A, Twikirize J.M, Promoting social and economic equality: Social workers' contribution to social justice and social development in South Africa and Uganda, *International Social Work*, Vol. 57(4) 313–325, 2014. [žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 12 d.].

- Prieiga per internetą: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0020872814525813>
12. Luwangula R, Twikirize J., Nnyombi A, Walakira EJ, *Scoping Study to Identify Gaps in Social Work Education and Training in Uganda*, Kampala, 2017.
 13. Midgley J., Promoting Reciprocal International Social Work Exchanges: Professional Imperialism Revised, *Indigenous Social Work around the World*, Routledge press, 2008. [žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 15 d.]. Prieiga per internetą: <https://silo.pub/qdownload/indigenous-social-work-around-the-world-contemporary-social-work-studies.html>.
 14. Minimum Standards and competency framework for social work education and training in Uganda, 2019.
 15. Morkevičius, V., Telešienė A., Žvaliauskas, G. Kompiuterizuota kokybinių duomenų analizė su NVivo ir Text Analysis Suite. *Pavyzdinis metodologinis mokomasis studijų paketas*. Prieiga per internetą: <http://www.lidata.eu/index.php>, 2008.
 16. Mupedziswa R., The Quest for Relevance: Towards a Conceptual Model of Developmental Social Work Education and Training in Africa, *International Social Work*, 44(3): 285-300, 2001. [žiūrėta 2020 m. spalio 11 d.]. Prieiga per internetą: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/002087280104400302>.
 17. Spitzer H, Social work in East Africa: A *mzungu* perspective, *International Social Work* 2019, Vol. 62(2) 567–580, 2017. [žiūrėta 2019 m. spalio 11 d.]. Prieiga per internetą: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0020872817742696>.
 18. Spitzer, H., Twikirize J. M., *Professional Social Work in East Africa: Towards Social Development, Poverty Reduction and Gender Equality*, African Books Collective, 2014.
 19. Sud. Šumskienė E., Daunienė E., Žalimienė L., *Keisti ir Keistis. Adaptyvi lyderystė socialiniame darbe*, Vilniaus universitetas, 2021 (nepublikuota).
 20. Švedaitė-Sakalauskė B., Gvaldaitė L. ir Buzaitytė-Kašalynienė J. „Nepaisomi profesionalai“: socialiniai darbuotojai ir jų galia. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, Nr 9. Doi: 10.15388/STEPP.2014.0.3779, 2014.
 21. Twikirize J. M., Asingwire N., Omona J., Lubanga R., Kafuko A., *The Role of Social Work in Poverty Reduction and the Realisation of Millennium Development Goals in Uganda*, Kampala: Foundation Publishers, 2013.
 22. Twikirize J. M., Social Work Practice in the NGO Sector in Uganda and Kenya. Opportunities and Challenges. // M.Gray (Ed). *The Handbook of Social Work and Social Development in Africa*. New York and London: Routledge, 367-381, 2017.
 23. Twikirize J.M., Luwangula R., Twesigye J., *Social Work Practise in Uganda // Learning from Indigenous and Innovative Approaches*, Kampala: Foundation Publishers, 2019.

24. UNFPA, Uganda Consolidated Appeals Process. Kampala: United Nations Population Fund, 2008.
25. Varžinskienė L. Socialinio darbo profesijos statusas Lietuvoje. Daktaro disertacija. *Socialiniai mokslai, sociologija* (S05). Vilniaus universitetas, 2008.
26. Yiman, A., Curricula of Schools of Social Work and Community Development Training Centres in Africa, ASWEA Documents Vol. 2, 1975, Addis Ababa: Association for Social Work Education in Africa, 1974.
27. Žydžiūnaitė, V., Sabaliauskas S., Kokybiniai tyrimai: principai ir metodai. *Vilnius, Vaga, 3*, 2003-2017.
28. Wagner, H., 2013. *Socialinio darbo profesijos tyrimai: Socialinio darbo profesijos (ne)galia visuomenėje*. Iš: STEPP; Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika 2014(9). Vilnius. . [žiūrėta 2019 m. spalio 11 d.]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.15388/STEPP.2014.0.3780>.

PRIEDAI

TYRIMO KLAUSIMAI

1. Kaip apibrėžtumėte profesionalų socialinį darbą? Kokie kriterijai apibrėžia profesionalumą socialiniame darbe?
2. Kokie yra pagrindiniai socialinio darbo iššūkiai Ugandoje? Aptarkite šiuos lygmenis: mikro (tarpasmeninis), mezo (institucinis), makro (visuomenė nuomonė, teisinis reguliavimas).
3. Ar sutiktumėte su teiginiu, kad socialiniam darbui Ugandoje trūksta profesionalumo? Jeigu taip - pateikite priežastis, jeigu ne - taip pat pateikite argumentus.
4. Kaip vertinate socialinių darbuotojų paruošimą Ugandoje? Kokius privalumus ir iššūkius išvelgiate?
5. Ar galite išskirti, kokius nors mechanizmus, kurie padėtų socialiniam darbuotojui kasdieninėje veikloje?
6. Kokie sprendimai (teisinis reguliavimas ar kt.), istoriniai pokyčiai turėjo lemiamos įtakos socialinio darbo vystymuisi šalyje?
7. Ar pritartumėte teiginiui, kad politikai ir visuomenė pripažįsta ir vertina socialinio darbo daromą poveikį šalies socialiniai politikai, skirtingų socialinių grupių padėties gerinimui?
8. Kokių pokyčių reiktų, kad socialinis darbas/ socialiniai darbuotojai būtų atpažįstami, jais būtų pasitikima (mikro, mezo, makro lygmenys).
9. Kokį socialinį darbą norėtumėte matyti Ugandoje po 10 metų?

TURINIO (CONTENT) ANALIZĖS PAVYZDYS

Kategorija	Subkategorija	Informantas	Citata
Socialinis darbas	Profesionalumas socialiniam darbe	Informantas 1	„specifinės žinios, gebėjimai ir kompetencijos“
		Informantas 2	„turimų žinių ir gebėjimų panaudojimas, atsižvelgiant į etikos kodeksą ir socialinio darbo principus; žinios ir gebėjimai, padedantys žinias taikyti praktikoje“
		Informantas 3	„<...> bent bakalauro išsilavinimas, profesiniai gebėjimai ir žinios.“
		Informantas 4	„<...> ekspertai-praktikai, kurie naudojami įgytais gebėjimais ir patirtimi tam kad transformuotu bendruomenes; tai gebėjimas įgalinti bendruomenes; teorijos taikymas praktikoje.“
		Informantas 5	„<...> turima reikiama kvalifikacija; nesustojama mokytis ir tobulėti, kelti kvalifikacija, vertybių ir principų laikymasis, kombinacija tarp įgyto išsilavinimo ir praktikos.“
		Informantas 6	„<...> turimas išsilavinimas; socialinio darbo teorijų, metodų žinojimas ir taikymas praktikoje; nuolatinis mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas.“
Socialinio darbo iššūkiai	pripažinimas// valstybės institucijos ir sprendimų-priėmėjai	Informantas 6	„<...> valdžios struktūrose (įstaigose, agentūrose ir kt.)“; „<...> socialinio darbo profesijos matomumas, profesionalių, įgijusių išsilavinimą asmenų samdymas į socialinių darbuotojų vietas; „<...> valdžios įstaigos, nemato poreikio į tam tikras vietas (pvz. mokyklose) turėti socialinį

			<i>darbuotoją, o tai rodo, kad socialinio darbo vertė nėra iki galo suprantama <...>“</i>
		Informantas 2	<i>„<...> iš politinės perspektyvos, lyderystės nėra, jeigu Prezidentas atvirai skelbia, kad socialinis darbas yra nenaudinga ir nereikalinga disciplina, tai ką aš galiu pasakyti.“</i>
		Informantas 2	<i>„Jeigu ieškome palaikančių socialinį darbą tam tikrose institucijose, jų tikrai galime rasti, jie supranta socialinio darbo svarbą ir vertę, bet yra kita dalis - jie neturi jokio suvokimo apie profesijos reikšmę valstybės vystymosi procese“.</i>
		Informantas 2	<i>„Mes turime ieškoti būdų, kad Parlamentas suteiktų mums (asociacijai) mandatą koordinuoti, prižiūrėti Tarybą.“</i>
	pripažinimas/ darbo susiradimas	Informantas 6	<i>„Tie, kurie baigia socialinį darbą negali susirasti darbo, nes socialinių darbuotojų nesamdo, nes viešajame sektoriuje dažnu atveju tokios pareigybės nėra, nėra suprantama, kad socialiniai darbuotojai turėtų būti tie, kurie užima tam tikras pareigybes tam tikrose agentūrose ar institucijose.“</i>
		Informantas 5	<i>„<...> daugumas socialinių darbuotojų dirba NVO sektoriuje, bet jų atlyginimas yra labai nedidelis, dėl šios priežasties jie ieškosi kito darbo ir palieka profesiją.“</i>
		Informantas 4	<i>„Socialinio darbo studentai, kurie baigę socialinį darbą, labai dažnai įsidarbina kituose sektoriuose IT, bankai, o tai reiškia, kad valstybė, valdžios institucijos ir agentūros nesuteikia pasiūlos šios profesijos atstovams, o tai lemia profesionalumo ir ekspertinių žinių praradimą sektoriuje.“</i>
	pripažinimas visuomenėje/ben druomenėse	Informantas 5	<i>„ <...> mes nesame rinkoje, mes neinformuojame visuomenės pakankamai apie savo profesiją, todėl jie apie mus nežino, mes</i>

			<i>kalbame apie save tik su savais ‘‘.</i>
		Informantas 2	<i>„Tai susiję ir su tradicijomis, bendruomenės nariai visų pirma kreipiasi į pastorių ar bendruomenės lyderį negu pirma eis ir kreipiasi profesionalios pagalbos. Tai rodo, jog bendruomenė stokoja informacijos apie profesionalaus socialinio darbo rezultatus.“</i>
		Informantas 5	<i>„Aš manau, kad didelė dalis visuomenės nesupranta socialinio darbuotojo profesijos, jiems reikia kažko ką jie galėtų suprasti....tai sudėtinga.“</i>
		Informantas 2	<i>„Žmonės, kurie susiduria su socialiniais darbuotojais, teigiamai vertina jų darbą.“</i>
		Informantas 4	<i>„Mes susiduriame su didele problema kalbėdami apie socialinį darbą bendruomenėse, nes turime tik anglišką terminą, šio koncepto negali paaiškinti bendruomenėms jų vartojama kalba, tai labai sudėtinga. Mes neturi socialinio darbo žodyno, kuris būtų aiškus mūsų bendruomenėms, tai lemia menka bendruomenių supratimą apie socialinį darbą‘‘.</i>
	socialinio darbuotojo identitetas	Informantas 2	<i>„ <...> visuomenė nesupranta, jie mano, kad kiekvienas gali save vadinti socialiniu darbuotoju, man šis supratimas siejasi su neteisingu mentalitetu ir tai labai susiję su neteisinga lyderyste (sprendimų priėmėjai)‘‘.</i>
		Informantas 1	<i>„Mes, nesididžiuojame, kad esame socialiniai darbuotojai, mes pametame savo identitetą, nes profesijoje dirba bet kas...o tai formuoja neigiamą savęs ir profesijos vertinimą.“</i>
		Informantas 4	<i>„Mes neturime identiteto, esame neatpažįstami, nes bendruomenės akyse bet kokios profesijos atstovas, netgi neraštingi žmonės praktikuoja socialinį darbą...<...>‘‘</i>

	socialinio darbo studijos/ minimalus standartai	Informantas 6	„<...> labai priklauso, koki universitetą baigę asmuo, todėl reikia minimalių standartų apibrėžiančių socialinio darbo išsilavinimui reikalingas kompetencijas, praeitus studijų dalykus“.
		Informantas 5	„Minimalūs standartai mokymo institucijoms yra būtini, visi universitetai, kolegijos turi ruošti kvalifikuotus socialinius darbuotojus.“
	socialinio darbo studijos/ dėstyto kokybė	Informantas 6	„Studijų programos nėra vienodos šalies universitetuose, taip pat kai kuriuose universitetuose dėstytojai patys neturi socialinio darbo išsilavinimo yra atėję iš psichologijos ar sociologijos; taip pat dėstytojai irgi turėtų siekti ir kelti savo kvalifikaciją, plėsti savo turimas kompetencijas, nes socialinis darbas yra kintanti profesija“.
		Informantas 5	„ <...> mokymo įstaigose, tie, kurie dėsto net nėra baigę socialinio darbo, kai kurie neturi net menkiausios praktikos, ten yra todėl, kad yra, nes taip buvo nuspręsta... <...> Tai kokio profesionalumo tokiu atveju galime tikėtis?“
		Informantas 5	„ <...> dėstyto kokybė šiuo metu yra prasta, profesionalumas mažėja, nes į socialinį darbą stoja bet kas, svarbiausia, jog gali mokėti už mokslus.“
	Socialinio darbo studijos/praktika	Informantas 6	„ <...> studentai ieško vietos praktikai, dalis universitetų neturi tam tikrų susitarimų su agentūromis ar NVO; dalis praktikos vietų nesuteikia galimybių studentams įgyti reikiamos praktikos jie labiau dirba administracinį darbą“. „<...> praktikos vietose jaučiamas didelis mentorystės trūkumas, studentai neturi jokio palaikymo.“
		Informantas 2	„ <...> kai kurių universitetų siūloma praktika studentams, net nėra socialinio darbo praktika, tai ne tiesioginis darbas su tikslinėmis

			<i>grupėmis, galima rasti daug pavyzdžių, kai socialinio darbo studentai turėtų dalyvauti tiesioginio socialinio darbo veiklose, bet jie tiesiog vykdo administracijos darbuotojų funkcijas.“</i>
	socialinio darbo studijos/ motyvacija ir prieinamumas	Informantas 5	<i>„Šiuo metu socialinį darbą renkasi ne tik tie, kurie domisi šia profesija ar jaučia pašaukimą/aistrą šiai profesijai, dažnu atveju studentai ją renkasi ir dėl to, kad studijos nėra brangios; Žinoma, tai susiję su karjeros planavimo nebūvimu, kuris ateina iš vidurinių mokyklų.“</i>
	socialiniai darbuotojai/ didelės darbo apimtys	Informantas 5	<i>„Profesionalių socialinių darbuotojų nėra daug, dauguma jų susiduria su labai didelėmis darbų apimtimis, 30 atvejų vienam darbuotojui įsivaizduokit.“</i>
	profesijos įvaizdis/ akademinė bendruomenė	Informantas 2	<i>„<...> jie (akademija) negalvoja apie profesijos populiarinimą, jos žinomumo didinimą už universiteto ribų, tai gana arogantiška pozicija“.</i>
	profesijos įvaizdis/ darbuotojų iššūkiai	Informantas 1	<i>„<...> ar socialiniai darbuotojai turi reikiamas kompetencijas ir žinias teikti socialines paslaugas, <...> kaip elgtis su tais, kurie dirba socialinį darbą bet neturi tam reikiamo išsilavinimo“.</i>
	socialinio darbo profesijos apsauga	Informantas 2	<i>„Socialiniai darbuotojai neturi jokios apsaugos, sprendimų priėmėjai ir valdžios institucijos nesirūpina socialiniais darbuotojais, o tai menkina šią profesiją.“</i>
	socialinio darbuotojo kvalifikacija/ neprofesionalumas/pasekmės	Informantas 2	<i>„<...> įsivaizduokit, kaip asmuo nebaigęs socialinio darbo gali susitvarkyti su vaikų išnaudojimo ir smurto prieš vaikus atvejais, jis neturi tam kompetencijos, nežino kaip atpažinti tokius atvejus, kaip reaguoti ir kaip padėti vaikams, o tai veda prie tam tikrų tragedijų ir vis gilėjančių socialinių problemų, kurių ir taip apstu.“</i>
	socialinių darbuotojų	Informantas 5	<i>„Niekas nesirūpina socialinių darbuotojų psichologine sveikata,</i>

	palaiikymas/sveik ata/palaiikymo mechanizmai		<i>tokia praktika labai reta, dažniausiai tai pavienių organizacijų iniciatyvos. jokio nacionalinio mechanizmo ir pagalbos nėra.</i> “
Galimi iššūkių sprendimai	pripažinimas/ advokacija	Informantas 6	<i>„ <...> mes turime dalyvauti „žaidime”, turime vykdyti daugiau advokacijos veiklų ir į pilietiškumo ugdymą nukreiptų veiklų; daryti daugiau ir turėti daugiau tyrimais pagrįstų advokacijos veiklų, rengti daugiau publikacijų.“</i>
		Informantas 5	<i>„ <...> lobizmas, tai ko mums reikia, paveikti sprendimų-priėmėjus, tik tuomet galime siekti savo tikslų.“</i>
		Informantas 5	<i>„ <...> įvairūs advokacijos veiksmai, konstruktyvus dialogas su prezidentu ir kitais politikos formuotojais.“</i>
		Informantas 2	<i>„Mes turime (asociacija) stengtis, kad profesija būtų atpažįstama ir turėtų tam tikrą teisinį statusą apibrėžiantį praktiką, tam reikia advokacijos, nuolatinių peticijų ir kt.“</i>
		Informantas 2	<i>„Mums reikia laiko, bet kartu mums reikia ir aiškios strategijos imantis advokacijos veiksmų, kitaip informacijos sklaida nepasieks visuomenės ar sprendimų priėmėjų.“</i>
		Informantas 2	<i>„Mes privalome užtikrinti tyrimų, studijų buvimą, socialinio darbo praktikos dokumentaciją, tai vienintelis kelias norint parodyti, kad socialinis darbas prisideda prie pokyčių visuomenėje, asmens elgesio pokyčių“</i>
	pripažinimas/ visuomenės informavimas	Informantas 6	<i>„ <...> pilietiškumo ugdymas ir visuomenės supažindinimas su socialiniu darbu, kalbėjimas apie socialinį darbą visuomenei suprantama kalba“.</i>
		Informantas 5	<i>„Mes privalome informuoti visuomenę apie savo profesiją, apie jos unikalumą ir pridėtinę vertę, jeigu to nedarysime mes prarasime savo identitetą, svarbu parodyti</i>

			<i>visuomenei , kaip socialinis darbas prisideda prie socialinės gerovės bendruomenėse ir šalyje.“</i>
		Informantas 2	<i>„ <...> žmonės, kurie susiduria su socialiniais darbuotojais, teigiamai vertina jų darbą.“</i>
	pripažinimas/ Socialinio darbo Taryba	Informantas 6	<i>„Socialinio darbo tarybos steigimas yra kertinis momentas, kuris padėtų įtvirtinti ir reguliuoti socialinio darbo praktiką šalyje. Taip pat tai leistų reguliuoti profesijos atstovų darbą, taikyti tam tikrus standartus, išsilavinimui, praktikai ir t.t.“</i>
		Informantas 5	<i>„Taryba reikalinga, mano manymu, netgi labai ir kuo greičiau, mes privalome reguliuoti socialinio darbo praktika, nes šiuo metu socialinių darbuotojų vietas užima išsilavinimo, gebėjimų ir žinių neturintys kitų profesijų atstovai. Taryba padėtų mums pakylėti į profesiją į kitą lygmenį.“</i>
		Informantas 5	<i>„ <...> dar kartą mums reikia Tarybos, tai leistų vykdyti profesijos monitoringą, reguliuoti praktikus, turėti socialinių darbuotojų duomenų bazę ir kt.“</i>
		Informantas 2	<i>„Žinote, Taryba man yra netgi reikšmingesnė nei pripažinimas, jeigu turėsime Taryba tai savaiame paskatins profesijos pripažinimą ir profesionalumą.“</i>
		Informantas 1	<i>„Taryba užtikrintų socialinio darbo praktikos reguliavimą, padėtų išlaikyti ir diegti socialinio darbo principus ir vertybes visiems socialiniams darbuotojams</i>
		Informantas 3	<i>„Jeigu profesija būtų pripažinta ir atsirastų Taryba, socialiniais darbuotojais visuomenė pasitikėtų labiau, gal ne tik visuomenė bet ir vietinė valdžia, tai taip pat skatintų socialinius darbuotojus, būti atsakingais už savo poelgius ir veiksmus.“</i>

	pripažinimas/ strateginės partnerystės	Informantas 6	„ <...> norint būti matomais valdančiųjų, mums reikia dalyvauti tarptautinių organizacijų veikloje, kurti strategines partnerystes su stipriomis organizacijomis už Ugandos, kurios gali dalintis gerąja patirtimi.“
		Informantas 5	„ <...> partnerystė su suinteresuotomis organizacijomis, valstybės institucijomis - tai kelias į pripažinimą.“
		Informantas 2	„ <...> taip pat mums reikia sąjungininkų, turime bendradarbiauti su kitų profesijų atstovais, kurie palaikytų mūsų siekius.“
	pripažinimas/ stipri socialinių darbuotojų asociacija	Informantas 5	„Mes privalome turėti stipresnę asociaciją, tuomet galėsime judėti į priekį, tai turėtų padėti įkurti Tarybą, be šios Tarybos mums bus labai sunku.“
	aktyvesnis akademinės bendruomenės įsitraukimas	Informantas 2	„ <...> taip mes kartu pasiekėme Minimalių standartų studijų srityje, tačiau akademinė bendruomenė turėtų aktyviau veikti plėtojant tyrimus, rengti publikacijas ir taip pat dalyvauti advokacijos veiklose, aš manau, kad jie nėra pakankamai aktyvūs, net kai rašėme kreipimąsi į prezidentą, jie nereagavo.“

TRANKSKRIPCIJOS PAVYZDYS

Kaip apibrėžtumėte profesionalų socialinį darbą? Kokie kriterijai apibrėžia profesionalumą socialiniame darbe?

Aš manau, kaip čia pasakius. Socialinis darbas yra profesionali veikla, kuria padedama asmenims, asmenys, kurie siūlo paslaugas turi turėti specifinius įgūdžius ir kompetencijas, tam kad padėtų asmenims, bendruomenėms ir grupėms ir žinoma, visuomenei plačiąja prasme, žinoma, siekti geresnių rezultatų. Socialiniu darbu siekiame gerinti socialinę asmens padėtį, bet taip pat siekiame gerinti bendruomenės funkcionavimą, tam kad padėtume asmeniui. Tai viena iš tradicinių pagalbos profesijų – taip aš matau socialinį darbą.

Kokia yra socialinio darbo situacija šiuo metu? Kokie yra pagrindiniai socialinio darbo iššūkiai Ugandoje? Aptarkite šiuos lygmenis: mikro (tarpasmeninis), mezo (institucinis), makro (visuomenė nuomonė, teisinis reguliavimas).

Šiuo metu, jeigu kalbėtume apie 1950-1970 m. socialinis darbas buvo stipri ir žinoma profesija, labai specifinis mandatas, tuo metu, tik Makerere universitetas ruošė socialinius darbuotoju, ši studijų programa buvo labai gerbiama. Apie 1990-2000 m. pripažinimo lygis smuko, nors socialinis darbas padarė daug kovojant su ŽIV / AIDS protrūkiu...tuo metu socialiniai darbuotojai buvo priešakinėse linijose, jie siekė, kad žmonių įpročiai keistųsi, bet kažkaip, manau, tai lėmė politinis klimatas, palaikymo ir supratimo apie profesiją atsirado vis mažiau, buvo keliami klausimai ar tikrai šį darbą turi dirbti profesionalai, ar jų tikrai reikia. Kai socialiniai darbuotojai kovojo su AIDS, daug neaiškių išsilavinimo ir patirties neturinčių žmonių „užlipo ant scenos“, tai buvo krizė, labai daug labdaros organizacijų susikūrė, kurios siekė kovoti su esama situacija ir visoms joms buvo priskirta socialinio darbo etiketė, tad bet kas, kas tuo metu dirbo tiesiogiai – padėjo žmonėms, juos palaikė, buvo matomi kaip socialiniai darbuotojai. Tokiu atveju, prarandamas profesionalumas, nes bet kas gali teigti, kad yra profesionalas.... Tad toks klausimas buvo iškeltas – kodėl jeigu aš vadinu save socialiniu darbuotoju, turiu turėti universitetinį išsilavinimą ir kodėl valdžia išleidžia tiek pinigų socialinių darbuotojų mokymui. Šiai situacijai tęsiantys netgi profesionalūs socialiniai darbuotojai prarado pasitikėjimą savimi. Šiuo metu mes kalbame apie socialinio darbo pripažinimą, jo svarbą, vyksta įvairios diskusijos, įvairiuose lygmenyse.

Iššūkiai...mmm...mikro lygmenyje, kalbant apie socialinius darbuotojus, manau, kad vienas iš iššūkių yra kokybė, pasiruošimas...Ar šie socialiniai darbuotojai yra pasirengę ir turi žinių ir įrankių pasiūlyti kokybišką paslaugą. Man atrodo, kad šiuo metu socialinių darbuotojų pasiruošimo lygis nėra toks kokio aš norėčiau ar tikėčiausi, man tai siejasi su mokslo kokybe, kuri pastaruosius dešimtmečius smuko. Taip pat asmeniniame lygmenyje socialiniai darbuotojai susiduria su identiteto klausimu. Mes, nesididžiuojame, kad esame socialiniais darbuotojais, mes pametame savo identitetą, nes profesijoje dirba bet kas...o tai formuoja neigiamą savęs ir profesijos vertinimą visuomenėje. Bendruomenės ir institucijų lygmenyje mes turime tam tikras bendruomenės struktūras, kur susiduriame su tam tikru pripažinimo trūkumu. Turiu galvoj, bendruomenės Afrikoje turi nemažai tradicinių būdų kaip spręsti tam tikras problemas, nesikreipiant profesionalios pagalbos. Pvz. jeigu kyla problemų šeimos santykiuose, vaikų priežiūroje ir kt., bendruomenės nariai Ugandoje neskubės ieškoti profesionalios socialinių darbuotojų pagalbos, jie kreipsis į pastorių ar kitą bendruomenės lyderį. Žmonės tiesiog nežino apie profesionalus, kurie gali jiems padėti, o jeigu ir žino, nėra iki galo tikri ar kreiptis pagalbos ir ar paslaugos bus suteiktos. Žinoma, žmonės kreipiasi į socialines paslaugas teikiančias organizacijas, bet daugiausiai dėl tos priežasties, kad žino, kad jie gali suteikti kažkokią pagalbą, pvz. jie kreipiasi į World Vision ir žino, kad jie jiems padės, bet jie nemato sąsajos su socialiniu darbu. Makro lygmenyje, labai panašiai kaip ir mezo, tačiau reikia išskirti profesijos apsaugos (pripažinimo) iššūkį, kuriuo turėtų rūpintis valdžios atstovai, tie, kurie turi priimti sprendimus, šiuo metu tai didelis iššūkis, kai neturi legalaus pripažinimo, legalaus statuso, kiekvienas gali sakyti, kad yra socialinis darbuotojas, o tai silpnina socialinio darbuotojo profesijos įvaizdį.

Ar Jūs sakote, kad šiuo metu Ugandoje socialiniam darbui trūksta profesionalumo?

Mes turime socialinių problemų, žmonių gyvenimas tampa vis sunkesnis...žiūrėkite...nors mes ir turime daug žmonių, kurie teigia, kad gali vykdyti socialines intervencijas ir pasiūlyti kokybiškas socialines paslaugas, mes žinome apie vaikų išnaudojimo ar net smurto atvejus, tačiau dauguma šių atveju taip ir lieka neįvardinti ar neišaiškinti. Visų pirma, pateikti tam tikras ataskaitas apie šiuos įvykius bendruomenėje bus labai sunku, jeigu darbą atliks neprofesionalai, o savanoriai ar dar kas kitas.<...> taigi, tai sunku ir mes neturime stiprios sistemos, tokiems dalykams spręsti. Jeigu tvarkytis su tokiomis situacijomis paliekami savanoriai, sunku patikėti, kad situacija nepablogės, kad apie tokius atvejus nebus iššiaiškinta laiku, kad nebus imtasi tam tikrų priemonių užkirsti kelią smurtui prieš vaiką. Supraskite, kad šie žmonės, ne visada supranta ką ir kodėl daro, jie nesivadovauja etikos standartais, neturi tam tikrų įgūdžių, taip pat teorinio pagrindo, tad šių įgūdžių ir žinių neturėjimas veda prie negebėjimo susitvarkyti su situacija ar netgi tam tikros didesnės žalos padarymu. Tad problemos su smurtu prieš vaikus, moteris tęsiasi, mes stengiamės padaryti paslaugas prieinamas

žmonėms, bet jie negauna profesionalios pagalbos, o jos negauna todėl, kad neprofesionalai dažnai teikia mano minimas paslaugas.

Kokie sprendimai (teisinis reguliavimas ar kt.), istoriniai pokyčiai turėjo lemiamos įtakos socialinio darbo vystymuisi šalyje?

Socialinių darbuotojų ruošimas Ugandoje, akademinės disciplinos įvedimas šalyje, tai svarbu, nes socialiniai darbuotojai galėjo mokytis socialinio darbo Ugandoje, o vėliau jį praktikuoti taip pat čia. Anksčiau apie 1952 -1959 m. socialiniai darbuotojai buvo mokomi, tačiau jie buvo siunčiami į D. Britaniją, tai darydavo kolonijinė administracija ir paskui jie grįždavo ir praktikuodavo socialinį darbą čia - Ugandoje. Tad buvo labai svarbu pradėti rengti socialinius darbuotojus čia Ugandoje, tam, kad jie būtų supažindinti su vietiniu kontekstu, žinotų su kuo teks dirbti ir, kad tad kontekstas, kuriame jie bus ruošiami bus jiems labiau artimas ir pažįstamas <....> Jeigu aš neklystu apie 1969 m. pirmoji laipsnį suteikianti socialinio darbo programa startavo Makerere universitete - tai labai svarbus momentas kalbant apie socialinio darbo vystymąsi šalyje. Taip pat negalime pamiršti ir socialinių darbuotojų asociacijos įsikūrimo. Žinoma jie nebuvo labai stiprūs, bet per prabėgusius metus buvo visko - blogesnių ir geresnių momentų, bet kokiu atveju, mes turime skėtinę organizaciją, kuri vienija socialinius darbuotojus, neša tam tikras žinutes išorės aktoriams - tai svarbu momentas. <...> 2018 m. skirtingi universitetai turintys socialinio darbo studijas ir asociacija atrado bendrą tikslą, nusprendė mesti iššūkį valdžiai ir jiems nebeliko kur dėtis, jie priėmė mūsų pasiūlymą ir suteikė galimybę mums parengti Minimalius standartus ir kompetencijų sistemą socialinio darbo studijų programoms - tai labai didelis pasiekimas....labai...Anksčiau tik Makerere universitetas ruošdavo socialinius darbuotojus, tik jis turėjo tam tikrą programą, kažkur nuo 1990 m. socialinio darbo studijų programų skaičius labai padidėjo, tada mes pradėjome kalbėti apie socialinio darbo studijų kokybę, nes tikrai matėme, kad ji skirtingose mokslo įstaigose labai skyrėsi. Aš džiaugiuosi, kad 2019 m. Minimalius standartus patvirtino Nacionalinė aukštojo mokslo taryba, aš labai teigiamai vertinu šį žingsnį. Taip pat manau, kad per artimiausius 3-5 metus, turėtume turėti pakankamai didelį proveržį socialinio darbo moksle, ypač kalbant apie socialinių darbuotojų kompetencijų ugdymą. <...> Ateitis apie kurią galvoju yra apie tai, kad socialinis darbas būtų legaliai pripažintas.

Ar Jūs sakote, kad socialinio darbo legalus statusas, tai elementas, kurio trūksta ir jis privalo būti įgyvendintas?

Taip, tai atneš daugiau pasitikėjimo socialiniais darbuotojais, jie bus labiau palaikomi, labiau atpažįstami, geriau integruoti ir....žinoma... geriau koordinuojami. Šis pokytis garantuotų socialinių darbuotojų atskaitomybę, bet taip pat padėtų patiems socialiniams darbuotojams bet kokiame veiksmė.

Kokių dar pokyčių reiktų, kad socialinis darbas/ socialiniai darbuotojai būtų atpažįstami, jais būtų pasitikima?

Manau, kad mums dar reiktų padirbėti su tyrimais ir socialinio darbo lauko dokumentacija, taip pat su asmenimis, kurie prisideda prie socialinio darbo veiklų, kas jie tokie, kokį pokytį jie atneša, tai galėtume pristatyti kaip tam tikrą atvejo analizę...<...>, tai kažkas panašaus į tam tikrą investicijos į socialinį darbą studiją, kas gali nutikti jeigu neinvestuosime į socialinį darbą, kokia yra kaina, kai į socialinių darbuotojų vietas nėra įdarbinami profesionalūs socialiniai darbuotojai. Tai kažkas apie socialinio darbo įtakos modeliavimą. Šiuo metu yra įgyvendinamas vienas projektas, kurį remia UNICEF, jie samdo profesionalius socialinius darbuotojus, ir įdarbina juos įvairiose šalies vietose 36 mėn. laikotarpiui, šios iniciatyvos koordinatoriai stebės, ar tai kuria tam tikrą pridėtinę vertę ar situacija šiose vietovėse gerėja. Jeigu mes turime tokius duomenis, kurie parodo, kad įdarbinus atitinkamą skaičių socialinių darbuotojų vaikų teisių apsaugos situacija esamoje vietovėje pagerėjo, tada mes galime su tokiais duomenimis ir išdavomis eiti pas valdžios atstovus ir sakyti...žiūrėkite...profesionalūs socialiniai darbuotojai neša pokytį, tai reikalinga ir naudinga profesija, samdykite tik profesionalius socialinius darbuotojus, palaikykite socialinio darbo vystymąsi šalyje... žinote... tyrimai yra svarbūs, be jų nebus galimybės vykdyti advokacijos veiklų ir taip stiprinti socialinį darbą, taip pat asociacijos stiprinimas...žinote, kai daug dalykų vyksta šalyje, norėtusi, kad socialinių darbuotojų asociacijos balsas būtų girdimas, ši asociacija turi lydėti kitus veikėjus, turi ruošti tam tikras pozicijas, bendradarbiauti su valdžios žmonėmis, vykdyti advokaciją, o ne sėdėti ir laukti kol valdžia staiga ims ir pripažins mus.

Ar pritartumėte teiginiui, kad politikai ir visuomenė pripažįsta ir vertina socialinio darbo daromą poveikį šalies socialiniai politikai, skirtingų socialinių grupių padėties gerinimui?

Politikai, tikrai ne visi, tendencija ta, kad dauguma nevertina socialinio darbo, prisiminkime ir prezidento kalbą, Jums jau turbūt teko apie ją girdėti? Tad pripažinimo ir politinio palaikymo trūksta, bet mes stengiamės, minėjau, kad pavyko sutarti dėl socialinio darbo studijų programos su Nacionaline aukštojo mokslo taryba, tad dabar reikia rasti palaikymą ir įkurti Tarybą, kuri rūpintusi socialinio darbo vystymusi šalyje, tai labai svarbu, pripažinimas, legalus pripažinimas, mes visi to laukiame, jau kreipėmes dėl to į sprendimų-priėmėjus, bet turime būti dar aktyvesni. Manau, kad tik gerieji pavyzdžiai gali paveikti valdžios atstovus...tačiau požiūrio keitimas yra sudėtingas procesas, jis taip pat užtrunka. Matote, visuomenė nėra vienalytė, yra tam tikros grupės, kurios supranta ir nekvestionuoja socialinio darbo įtakos socialinės gerovės siekimui, tačiau čia vėl susiduriame su didžiosios dalies visuomenės požiūriu, aš gal sakyčiau, gal net neišmanymu, tą minėjau ir pradžioje, socialinis darbas ne visada yra atpažįstamas bendruomenės lygmenyje, o tai reiktų keisti, bet tai

turime sieti ir su nacionaliniu požiūriu į socialinį darbą, mums būtinas sprendimų-priėmėjų palaikymas, be jo nepajudėsime niekur.

Koki socialinį darbą norėtumėte matyti Ugandoje po 10 metų?

Turintį teisinį reguliavimą, užsitikrinusį pripažinimą visuose lygmenyse ir profesionalų, kad nebeturėtume kalbėti apie neprofesionalus praktikuojančius šią profesiją, ir žinoma, kokybiškas mokslas.