



euro | guidance

Dialogas ir bendradarbiavimas su tėvais, ugdant mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, karjeros kompetencijas

Dr. Ieva Kuginytė-Arlauskienė



Bendradarbiavimo svarba

Gilesnis vaiko poreikių supratimas:

- Tėvai geriausiai pažįsta savo vaiką, jo stipriąsias puses, sunkumus, pomėgius ir poreikius.
- Ši informacija padeda karjeros specialistui individualizuoti konsultacijas ir planuoti tinkamiausius žingsnius.

Tikslingesnis karjeros planavimas:

- Bendradarbiaujant galima realistiškai įvertinti vaiko galimybes ir parinkti tinkamiausias mokymosi ar profesinės veiklos kryptis.
- Kartu su tėvais galima numatyti ilgalaikius tikslus ir trumpalaikius žingsnius jų siekimui.

Nuoseklaus palaikymo tinklo kūrimas:

- Tėvai ir specialistai, veikdami išvien, užtikrina vieningą vaiko palaikymą tiek namuose, tiek mokykloje.
- Toks tęstinumas svarbus ugdant pasitikėjimą savimi ir motyvaciją.



Bendradarbiavimo svarba

Pasitikėjimo ir partnerystės stiprinimas:

- Atviras ir pagarbus dialogas stiprina tėvų pasitikėjimą specialistais ir mokyklos sistema.
- Tai skatina aktyvų tėvų įsitraukimą ir bendrų sprendimų priėmimą.

Geriau sprendžiami iššūkiai:

- Bendradarbiavimas leidžia greičiau reaguoti į besikeičiančias vaiko ar šeimos aplinkybes.
- Kartu lengviau rasti sprendimus išskylantiems ugdymo, psichologiniams ar socialiniams sunkumams.



Bendradarbiavimas kaip parama

Oficialiuose dokumentuose nėra apibrėžtas bendradarbiavimas ir komunikacija su mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, tėvais ir globėjais.

Vieną iš pagrindinių vaidmenų, užmezgant bendradarbiavimą, turėtų turėti PPT ir vaiko gerovės komisija.



Bendradarbiavimas kaip parama

Nepaisant to, svarbu nepamiršti, kad bet koks darbas, susijęs su vaikais ir jaunimu, pirmiausia turėtų būti grindžiamas vaiko gerovės principu.

Vis dėlto, supratimas apie tai, kas iš tiesų yra „geriausia“ vaikui, gali skirtis, nes tai lemia kultūriniai ir istoriniai veiksniai. (Eriksen, 2020)



Vaiko gerovė

3 straipsnis.

1. Imantis **bet kokių vaiką liečiančių veiksmų**, nesvarbu, ar tai darytų valstybinės ar privačios įstaigos, užsiimančios socialiniu aprūpinimu, teismai, administracijos ar įstatymų leidimo organai, svarbiausia – **vaiko interesai**.



Vaiko gerovė

12 straipsnis.

2. Todėl vaikui **būtinai suteikiama galimybė būti išklausytam** bet kokio jį liečiančio teisminio ar administracinio nagrinėjimo metu tiesiogiai arba per atstovą ar atitinkamą organą nacionalinių įstatymų numatyta tvarka.



Vaiko gerovė

Bendradarbiavimo esmė yra ta, kad tėvai ir vaikai negali būti laikomi pasyviais konsultavimo, patarimų ir pagalbos gavėjais, bet turi būti aktyvūs proceso dalyviai.

Geras suaugusiųjų ir vaikų tarpusavio santykis yra svarbus vaikų raidos pagrindas.



Vaiko gerovė – žmonijos gerovė (C. Rogers)

Visi žmonės:

- yra vertingi patys savaime, unikalūs ir nusipelno pagarbos
- turi gebėjimą ir teisę rasti savo kelią (ir jei jiems suteikiama galimybė, jie geba priimti teisingus sprendimus ir elgtis išmintingai)
- gali pasirinkti savo vertybes
- gali būti konstruktyvūs ir atsakingi
- gali susitvarkyti su savo jausmais, mintimis ir elgesiu
- turi potencialo konstruktyviam pokyčiui ir asmeniniam augimui siekiant visaverčio gyvenimo

Bendradarbiavimo principai

← Specialiosios pedagogikos veiklos sritys →

Ugdymas – Individuali pagalba – Konsultavimas – Sisteminė pagalba

Karjeros specialisto veikla

Bendradarbiavimo principai

Individuali prieiga

- Konsultacijos

Sisteminė prieiga

- Sudaryti sąlygas dialogui ir bendradarbiavimui
- Stengtis suprasti tai, kaip supranta kitas

Bendradarbiavimo principai – individuali prieiga

- Į asmenį orientuotas konsultavimas susijęs su pagalbos teikimu asmenims, kurie kreipiasi patys, nes jaučia, kad nežino arba abejoja, kas būtų geriausia konkrečiam vaikui ar mokiniui.
- Tėvai, auginantys vaikus, kuriems reikalingas specialus ugdymo(si) pritaikymas, dažnai susiduria su didesniais ir sudėtingesniais iššūkiais nei kitos šeimos, todėl jiems reikalinga individualiai pritaikyta parama ir pagalba.

Iššūkiai karjeros konsultavime tėvams, auginantiems vaikus, turinčius specialiuosius ugdymosi poreikius:

Neaiškumas dėl vaiko galimybių ateityje:

- Tėvai gali jaustis nesaugiai ar neapsisprendę dėl to, kokios realios jų vaiko profesinės galimybės.
- Baimė, kad darbo rinka nepriims ar nesupras jų vaiko poreikių.

Informacijos stoka apie galimus karjeros kelius:

- Nėra pakankamai lengvai prieinamos, aiškos ir jų vaikui pritaikytos informacijos apie profesinio mokymo ar darbo galimybes.
- Nepakankamas žinojimas apie apsaugotas darbo vietas ar individualizuotus ugdymo planus.

Iššūkiai karjeros konsultavime tėvams, auginantiems vaikus, turinčius specialiuosius ugdymosi poreikius:

Emocinis krūvis ir nerimas dėl vaiko ateities:

- Konsultavimo procese dažnai iškyla stiprūs emociniai aspektai – nerimas, kaltės jausmas, baimė dėl vaiko savarankiškumo.
- Tai gali trukdyti konstruktyviai dalyvauti karjeros planavimo procese.

Stereotipai ir visuomenės lūkesčiai:

- Tėvai gali patirti spaudimą iš aplinkos, kai jų vaiko galimybės lyginamos su tipinės raidos vaikais.
- Kartais jie patys būna per daug saugantys arba, atvirkščiai, turi per didelius lūkesčius.



Iššūkiai karjeros konsultavime tėvams, auginantiems vaikus, turinčius specialiuosius ugdymosi poreikius:

Prasta komunikacija tarp institucijų:

- Konsultavimo procese gali trūkti koordinavimo tarp mokyklos, PPT, socialinių tarnybų, darbdavių ar kitų institucijų.
- Tėvai dažnai priversti patys „tarpininkauti“ tarp įvairių sistemų.

Poreikis individualizuotai ir ilgalaikei konsultacijai:

- Tipinės konsultavimo sesijos dažnai būna per trumpos ar per bendro pobūdžio.
- Tėvams ir vaikui reikia nuoseklaus, palaipsniui vykstančio konsultavimo proceso, kuris atsižvelgtų į jų unikalią situaciją.

Bendradarbiavimo principai – individuali prieiga

- Į asmenį orientuotas konsultavimas tėvams pirmiausia siekia padidinti supratimą apie tai, kodėl situacija yra tokia, kokia yra. Tokiu būdu galima rasti strategijų, kurios padėtų vaikui jaustis kuo geriau, o suaugusieji – geriau susidoroti su savo situacija. Pirmasis pokalbiams skirtas laikas gali skirtis, priklausomai nuo tėvų ar mokytojų poreikių ir norų.
- Dažnai gali prireikti naujų susitikimų, kai keičiasi kontekstas ar atsiranda naujų iššūkių.

Bendradarbiavimo principai – individuali prieiga

- Ar gali karjeros specialistas sukurti visavertį bendradarbiavimą ir dialogą be specialiosios pedagogikos žinių?



Bendradarbiavimo principai – individuali prieiga

- Specialiosios pedagogikos kontekste konsultacijos sąvoka gali būti **vartojama apibūdinti situacijai**, kai tėvai kreipiasi, norėdami pasitarti dėl klausimo, kuriuo jie jaučiasi nesaugūs ar neapsisprendę.

Pedagoginė
psichologinė
tarnyba (PPT)

Mokyklų švietimo
pagalbos
specialistai

Savivaldybių
švietimo skyriai

Vaiko raidos
centrai

Nevyriausybinės
organizacijos

Privatūs
specialistai

Ugdymo įstaigose
dirbantys
pedagogai

euro | guidance



Bendradarbiavimo principai – sisteminė prieiga. Sudaryti sąlygas dialogui ir bendradarbiavimui

- Karjeros specialisto-konsultanto susitikimo su tėvais forma ir turinys priklauso tiek nuo organizacinių veiksnų, tokių kaip vieta ir laikas, tiek nuo kitos šalies vaidmens, norų ir poreikių.



Bendradarbiavimo principai – sisteminė prieiga. Sudaryti sąlygas dialogui ir bendradarbiavimui



- Konsultavimo forma ir turinys taip pat priklauso nuo to, ar karjeros specialistas pripažįsta, kad kitas žmogus yra „savo patirties ir jausmų ekspertas“.

Bendradarbiavimo principai – santykiai, grindžiami pasitikėjimu ir lygiavertiškumu

- **Kantrumas** ir, svarbiausia, **pakankamai skiriamas laiko turėjimas** yra įvardijami kaip svarbūs veiksniai siekiant užmegzti ryšį tarp konsultanto ir besikreipiančiojo, kurį apibūdina pasitikėjimas ir lygiavertiškumas tarp partnerių.
- Kitas svarbus veiksnys – tai **konsultanto gebėjimas jaustis užtikrintai savo vaidmenyje**. Tapti tvirtu savo, kaip konsultanto, pozicijoje užtrunka, tačiau tai yra būtina, jei siekiama padėti besikreipiančiajam tapti užtikrintam savo vaidmenyje. Užtikrintas karjeros specialistas neiškelia savo ekspertiškumo, bet **drįsta tyrinėti nežinomybę**. Tokiu būdu atsiveria galimybė įvertinti unikalius besikreipiančiojo jausmus ir patirti grįstas žinias.
- Trečiasis veiksnys – **gebėjimas būti dėmesingam tiek savo, tiek besikreipiančiojo jausmams**. Konsultanto gebėjimas žvelgti iš metaperspektyvos (atsitraukti nuo pačios bendravimo situacijos ir ją analizuoti iš šalies) yra lemiamas tam, kad jis galėtų suvaldyti savo jausmus ir tuo pat metu išlaikyti pagarbą bei dėmesį kito žmogaus emocijoms.

Bendradarbiavimo principai – lūkesčių svarba

- Konsultavimo karjerai kontekste santykį taip pat gali paveikti tai, kad besikreipiantysis dažnai turi lūkestį, jog karjeros specialisto ekspertinės žinios **padės išspręsti tai, kas laikoma problema.**
- Tokie lūkesčiai dar labiau sustiprėja dėl to, kad karjeros specialistas profesinės etikos požiūriu yra **įpareigotas dalytis savo žiniomis ir kompetencija** su kitais, kai to reikia konsultavimo procese.



Bendradarbiavimo principai – lūkesčių svarba

- Besikreipiančiojo lūkesčiai ir karjeros specialisto profesiniai įsipareigojimai gali sukurti situaciją, kurioje konsultanto ekspertinės žinios nustelbia besikreipiančiojo nuomonę ir patirtį.
- Todėl labai svarbu, kad konsultantas suvoktų, jog jo siūlomi sprendimai ne būtinai yra patys tinkamiausi, o besikreipiančiojo įžvalgos gali suteikti vertingų perspektyvų konsultavimo procesui.
- Kad konsultavimas **iš tiesų prisidėtų prie pokyčių**, svarbu, jog besikreipiantysis jaustųsi atsakingas už priimtus sprendimus ir jaustų jų „nuosavybę“.

Bendradarbiavimo principai – sisteminė prieiga. Stengtis suprasti tai, kaip supranta kitas žmogus.

- Praktiškai tai reiškia stengtis suprasti, kaip supranta kitas žmogus, o ne bandyti įtikinti jį perimti savo požiūrį.



Bendradarbiavimo principai – sisteminė prieiga. Stengtis suprasti tai, kaip supranta kitas žmogus.

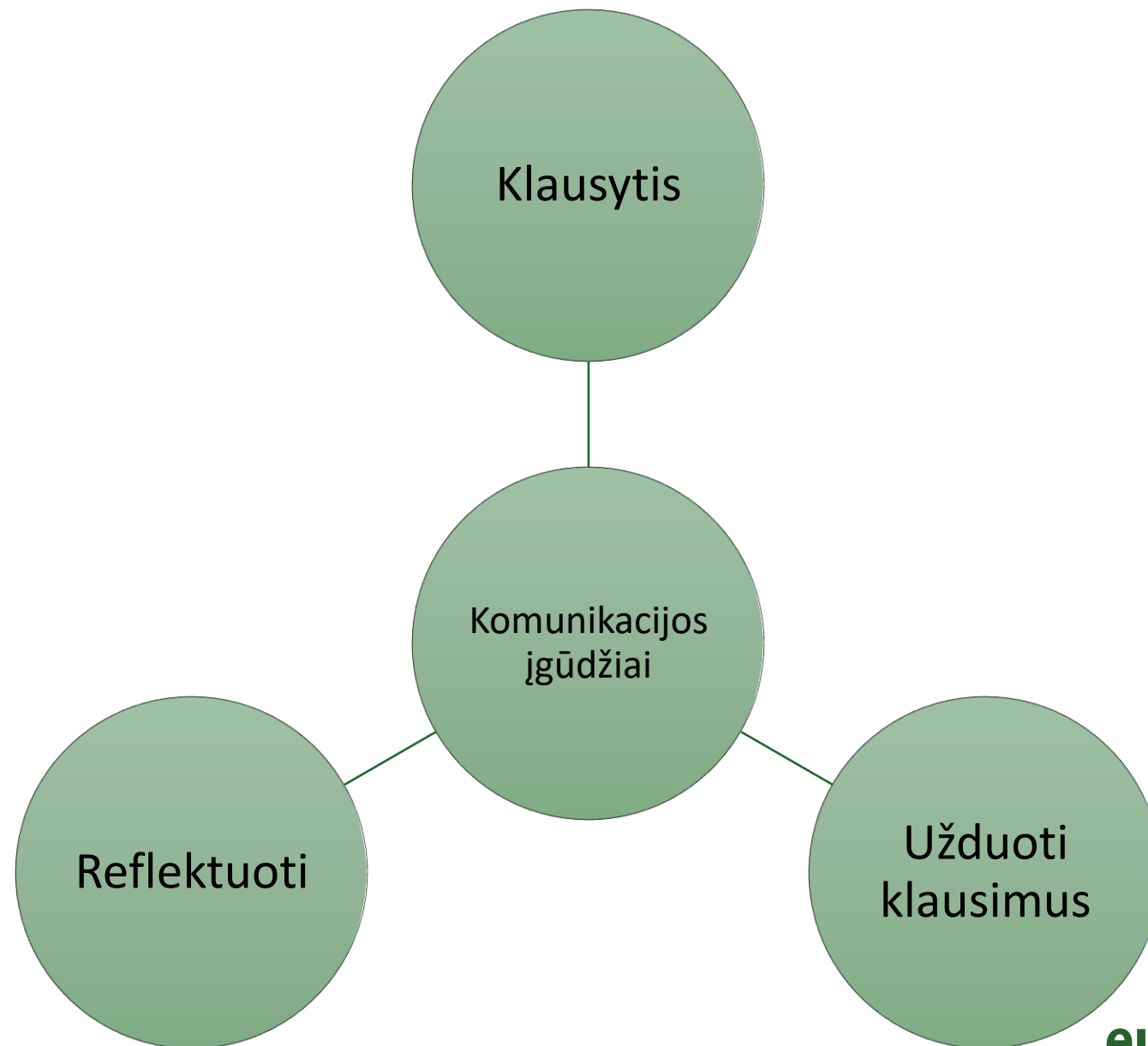
- Taip pat svarbu, kad visos šalys žinotų, jog pokalbio situacija yra konfidenciali, kad kiekvienas galėtų jaustis saugiai ir būti tikras, jog pateikta informacija nebus panaudota prieš jį.
- Tai reikalauja, kad karjeros specialistas skirtų pakankamai laiko ir užduotų atvirus klausimus. Be to, būtina suvokti, jog besikreipiantysis tikriausiai suvoks jų tarpusavio **santykį kaip asimetrišką**.

Sąvoka „asimetriški santykiai“ reiškia santykį, kuriame viena šalis turi daugiau galios – teorinių žinių ar įtakos – nei kita. Tokiose situacijose ta šalis, kuri turi daugiau galios, gali labiau paveikti pokalbio eigą ar priimamus sprendimus.

Bendradarbiavimo principai – sisteminė prieiga. Stengtis suprasti tai, kaip supranta kitas žmogus.

- Tai gali reikšti tokių gebėjimų kaip **aktyvus klausymas** ir **dialogo kūrimas** taikymą, siekiant užtikrinti, kad kita šalis taip pat galėtų dalyvauti procese ir jaustų atsakomybę už jį.
- Sąmoningumas dėl asimetriškų santykių yra ypač svarbus, nes karjeros specialistas dažnai būna vienintelis, turintis konsultavimo karjerai kompetenciją, kai susitinka su tėvais.





Klausytis

- Specialiosios pedagogikos konsultavimo kontekste klausymasis reiškia **gebėjimą įsiklausyti** ir **aktyviai stengtis suprasti tai**, ką kitas žmogus nori perteikti.
- Nepriklausomai nuo konsultavimo formos, svarbu gebėti klausytis **kantriai**, neskubant pateikti savo nuomonės ar sprendimų.
- Konsultantas turėtų atspindėti besikreipiančiajam tai, ką išgirdo ir suprato. Aktyvus klausymasis – tai įgūdis, kurį reikia nuolat lavinti.

Klausytis

- Tegul kalba tas, kuriam teikiama konsultacija. (Tai ir lengviausia, ir sunkiausia!)
- Leiskite sau ir kitam pagalvoti. (Nebijokite tylos – neskubėkite išsakyti savo nuomonės.)
- Taupykite savo atsakymus. (Minimalūs atsakymai gali būti suinteresuotas žvilgsnis, linktelėjimas ar dėmesingas „mmm“.)
- Perfrazuokite! (Pakartokite tai, ką pasakė konsultuojamasis, šiek tiek kitais žodžiais, kad patvirtintumėte, jog supratote jo mintis: „Kaip aš tave suprantu, tu manai, kad...“)
- Atspindėkite jausmus! (Saugioje santykių aplinkoje gali padėti, kai karjeros specialistas įvardija stebimus jausmus: „Panašu, kad nerimauji dėl to, kas laukia?“)



Užduoti klausimus

- Gebėjimas užduoti **funkcinius** klausimus taip pat yra svarbus bendravimo įgūdis, kurį turėtų įvaldyti karjeros specialistai.
- Priklausomai nuo to, kokią funkciją klausimas turi atlikti, karjeros specialistas turėtų gebėti varijuoti klausimų tipus – užduoti konkretinančius, tyrinėjančius, iššūkių keliančius ir vertinančius klausimus.



Užduoti klausimus

- **Konkretinančio** klausimo funkcija – gauti tikslesnės informacijos apie konkrečią situaciją, kurioje yra besikreipiantysis.
 - *Pavyzdžiui: „Ar galite apibūdinti, ką gydytojas sakė apie vaiko klausą?“*
- **Tyrinėjantys** klausimai naudojami tuomet, kai siekiama sužinoti, kaip besikreipiantysis pats suvokia ir interpretuoja problemą.
 - *Pavyzdžiui: „Kaip jums atrodo, kaip vaiko klausos sutrikimai veikia jūsų kasdienybę?“*

Užduoti klausimus

- **Iššūkį keliantis** klausimas padeda paskatinti alternatyvius situacijos aiškinimo būdus.
 - *Pavyzdžiui: „Ar svarstėte kitas vaiko komunikacijos palaikymo galimybes?“*
- **Vertinamasis** klausimas suteikia karjeros specialistui galimybę išgirsti besikreipiančiojo nuomonę ir vertinimus.
 - *Pavyzdžiui: „Kaip manote, kuris požiūris būtų tinkamiausias šiai situacijai spręsti?“*

Užduoti klausimus

- Nesvarbu, ar užduodami konkretinantys, tyrinėjantys, iššūkį keliantys ar vertinamieji klausimai – svarbu, kad jie būtų suformuluoti taip, jog besikreipiantysis jaustų, kad konsultantas nuoširdžiai domisi tuo, ką jis sako (žr. aktyvaus klausymo principas).
- Kai žmogui užduodamas geras klausimas, dažniausiai jam prireikia šiek tiek laiko pagalvoti prieš atsakant.
- Tai veda mus prie kito svarbaus aspekto – būtinybės sudaryti sąlygas refleksijai.



Reflektuoti

- Refleksija gali būti suprantama tiek kaip reiškinys, tiek kaip veiksmas.
- Pats žodis refleksija reiškia „atspindėti atgal“, ir jei šį terminą suprantame kaip veiksmą, tai reiškia žvilgsnį atgal į tai, kas jau įvyko.
- Kai atsigręžiame į praeitį, esame išlaisvinti nuo būtinybės tuoj pat imtis veiksmų. Tai suteikia galimybę įtraukti skirtingas perspektyvas, kas leidžia pažvelgti į patirtą problemą nauju būdu.
- Tokie atsigręžimai atgal vadinami „refleksija apie veiklą“.



Reflektuoti

- Kai karjeros specialistas reflektuoja kartu su besikreipiančiuoju, tai nėra siekis susitarti ar pasiekti vienodą nuomonę – **svarbiausia yra atverti daugiau perspektyvų.**
- Kalba, kuria specialistas ir besikreipiantysis naudojasi refleksijos metu, tampa sąmoningumo ugdymo priemone, nes ji leidžia sujungti kasdienius, spontaniškai išgyventus patyrimus su profesinėmis sąvokomis.



Reflektuoti

- Refleksija apie veiklą tam tikroje situacijoje leidžia įvertinti skirtingas veikimo alternatyvas ir plėtoja gebėjimą apsvarstyti bei įvertinti galimus sprendimus.
- Tokia refleksija dažnai remiasi konkrečia patirtimi, todėl gali **turėti įtakos besikreipiančiojo elgesiui panašiose būsimosiose situacijose.**

Dar keletas minčių?

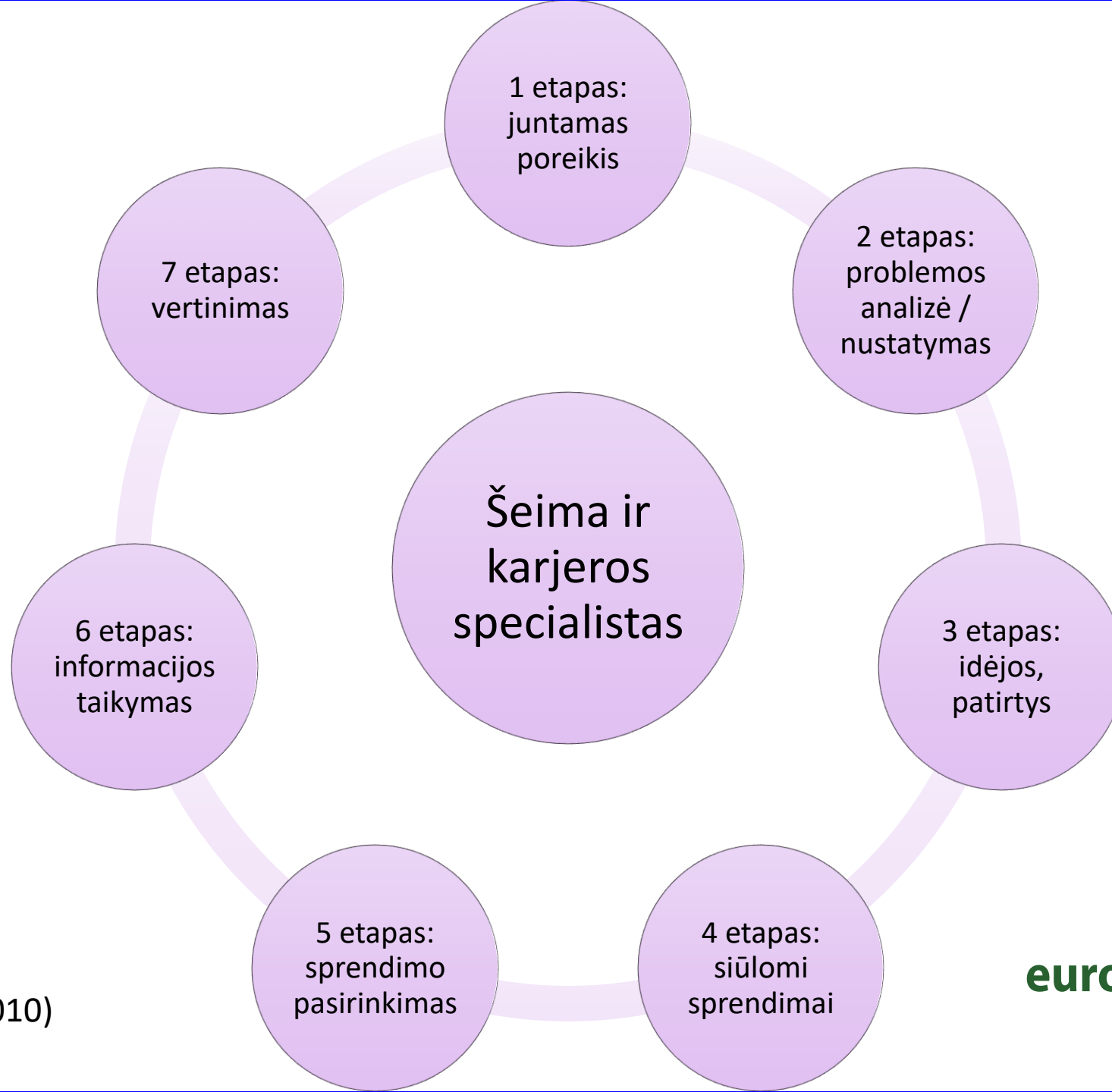
- Net jei karjeros specialistas siūlo sistemiškai orientuotą konsultavimą, pagalbą tai nereiškia, kad tėvai ir jų vaikai būtinai priims šį pasiūlymą palankiai.
- Jei neatsižvelgiama į konkrečią šeimos situaciją ir poreikius, konsultavimas, pagalba gali būti lengvai suvokiami kaip nurodymas ar prievarta.



Dar keletas minčių?

- Karjeros specialistas turi suvokti, kad gali susidurti su įvairiomis psichologinėmis ir praktinėmis kliūtimis.
- Aiški susitikimų struktūra yra svarbi norint sukurti veiksmingą ir procesui palankų bendradarbiavimą, o aiški modelio struktūra, parodanti skirtingus proceso etapus, gali padėti iš anksto užkirsti kelią kliūčių atsiradimui.





(Johannessen et al., 2010)

