

2. pielikums
Metodoloģiskajām vadlīnijām
darbam projektā
"Atbalsts priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas samazināšanai"
(8.3.4.0/16/I/001)

KONSULTATĪVAIS ATBALSTS

SATURS

IEVADS	3
Konsultatīvais atbalsts un tā specifika izglītības vidē	5
Konsultatīvais atbalsts kā profesionālās darbības veids izglītības vidē	6
Konsultatīvā atbalsta ētiskie principi un multikulturālā kompetence	8
Konsultatīvā atbalsta mērķi	10
Konsultatīvā atbalsta pamata metodes un tehnikas	11
Konsultatīvā atbalsta plāna veidlapa	15
IZMANTOTO AVOTU SARAKSTS	16

IEVADS

Speciālistiem, kuri sniegs konsultatīvo atbalstu (KA) izglītojamajiem vai/ un viņu vecākiem, īpaši individuālo KA, jāpilnveido izpratne par KA sniegšanas veidiem, pamatprincipiem, darba posmiem un specifiskajiem uzdevumiem katrā darba posmā. Tādējādi KA vadlīniju PMP mazināšanai **mērķi** ir: sniegt ieteikumus mērķtiecīga KA nodrošināšanai, lai sekmētu PMP un tās risku novēršanu un analizēt, novērtēt un apkopot KA darba rezultātus.

Vadlīniju KA sniegšanai PMP mazināšanai **uzdevumi ir:**

- atbilstoši izstrādātajam PMP risku novēršanas plānam izveidot KA plānu izglītojamajam un vienošanos ar izglītojamo, un īstenot šo plānu, ja nepieciešams sadarbojoties ar klases audzinātāju (vai citu mācību personālu, vai izglītības psihologu, vai sociālo pedagogu, vai izglītības iestādes vadību) un, ja iespējams un nepieciešams, arī ar vecākiem, ja izglītojamais ir nepilngadīgs;
- lai novērtētu, analizētu un apkopotu KA darba rezultātus aizpildīt sava darba pašnovērtējuma lapu un izstrādāt apkopojumu par KA darba rezultātiem, un, ja nepieciešams un iespējams, saņemt atgriezenisko saiti no izglītojamā, no klases audzinātāja (vai cita mācību personāla vai izglītības psihologa vai sociālā pedagoga), no vecākiem, ja izglītojamais ir nepilngadīgs.

Vadlīnijās ir aprakstīti vispārējie konsultēšanas jautājumi, t.sk., aktualizēti konsultēšanas ētiskie principi un multikulturālā kompetence, nosaukti konsultēšanas mērķi, pamata metodes un tehnikas, raksturota konsultēšana kā profesionālās darbības veids izglītības vidē. Vadlīniju teorētiskā pamatojuma izvēli noteica iepriekšminētā pētījuma rezultāti, kas ļauj secināt, ka pastāv nepieciešamība stiprināt jauniešu pašnoteikšanos un motivāciju personisko (ne institūciju vai KA sniedzēju izvirzītu) mērķu sasniegšanā. Šī modeļa izmantošana pusaudžu un jauniešu motivējošajā intervēšanā tiek uzskatīta par daudzsološu pieeju, jo darbā ar šo vecuma grupu nepieciešamas metodes, kuru centrā ir vecumposmam raksturīgā ambivalence (divpusīgums) un izvēles nepieciešamība (Fox, 1980; Miller & Rollnick, 2002).

KA sniedzēju (pedagogu, klašu / grupu audzinātāju, izglītojamo atbalsta personāla) **pienākumi ir:**

- izveidot KA plānu un vienošanos ar izglītojamo;
- īstenot KA, fiksējot konsultācijas apmeklējumu lapā un izglītojamā individuālās uzvedības novērojuma lapā;
- veikt KA darba rezultātu novērtējumu, analizēt to un apkopot rezultātus, ietverot pašnovērtējumu, un, ja iespējams, atgriezenisko saiti no izglītojamā, no pedagogiem

/ klases audzinātāja/izglītības psihologa sociālā pedagoga, ja iespējams – vecākiem, ja izglītojamais ir nepilngadīgs;

- ievērot iegūtās informācijas par KA saņēmēju konfidencialitāti, t.sk. nodrošinot, ka protokoli un citi dokumenti, kas attiecas uz KA glabājas aizslēdzamā skapī.

KA sniedzēju **tiesības ir:**

- izraudzīties atbilstošus KA darba paņēmienus, atbilstoši konsultatīvā darba posmam;
- nepieciešamības gadījumā noteiktu jautājumu izskatīšanai pieaicināt mācību priekšmetu skolotājus/klašu audzinātājus/izglītības psihologu/sociālo pedagogu/izglītības iestāžu vadības pārstāvjus, un, ja iespējams vecākus;
- nepieciešamības gadījumā sadarboties ar citām iestādēm (attīstības, izglītības un rehabilitācijas centriem) un citām valsts, pašvaldību un nevalstiskām organizācijām.

Konsultatīvais atbalsts un tā specifika izglītības vidē

Mūsdienās dažādu profesiju pārstāvji samērā bieži savā profesionālajā darbībā un arī ikdienā lieto tādus jēdzienus kā “konsultēšana”, “konsultants”, “konsultācija”. Ar dažāda veida konsultēšanu (*consulting* vai *counselling*¹) nodarbojas daudzu profesiju pārstāvji – ārsti, māsas, funkcionālie speciālisti, psihoterapeiti, psihologi, sociālie darbinieki, karjeras konsultanti, supervizori, juristi, finansisti, pedagogi, mācītāji, kapelāni, valsts pārvaldes darbinieki un daudzi citi. Dažās profesijās (citkārt tās sauc arī par konsultatīvajām) indivīda vai grupas izvērtēšana (izpēte) un konsultēšana ir viens no pamata uzdevumiem. Tomēr katrā profesijā konsultēšanai ir atšķirīgs mērķis, dziļums, tā var pamatoties uz atšķirīgu teorētisko izpratni, lai arī pamata principi ir līdzīgi (Ļevina & Mārtinsone, 2016). Lai arī daudzi no minētajiem profesionāļiem konsultācijā sarunu (dialogu) izmanto kā galveno izglītošanas vai palīdzības sniegšanas instrumentu (izvērtējot, sniedzot rekomendācijas, veicot intervences u.c.), katram speciālistam ir atšķirīgi darbības mērķi un metodes; atšķirīgas ir šo speciālistu atbildības robežas, darbības formas, un galvenais – atšķiras profesionālās darbības tiesības un pienākumi (Bite, Mārtinsone & Sudraba, 2016). Atkarībā no dalībnieku skaita var izdalīt vairākus konsultēšanas veidus: individuālo, pāru konsultēšanu, ģimenes konsultēšanu, grupas konsultēšanu, organizāciju konsultēšanu, komandu konsultēšanu un tml. Atbilstoši vides specifikai un šo vadlīniju mērķim šajā gadījumā uzmanība tiks pievērsta individuālajai konsultēšanai.

Jebkurā gadījumā, lai veiktu konsultēšanu vispirms ir nepieciešams konceptualizēt problēmu un to risināšanas stratēģiju, jo jebkuram konsultēšanas procesam, atšķirībā no sarunas, ir noteikta struktūra. Visplašākajā nozīmē **konsultēšanu** var definēt kā profesionālu darbību, kuras rezultāts ir konsultanta-speciālista sniegta rekomendācija vai intervence klientam (pacientam, izglītojamajam u.c.) par konkrētu uzvedību, kas ir vēlama vai nepieciešama, lai sasniegtu kādu mērķi, izprastu un pārvarētu grūtu dzīves situāciju, lai uzlabotu dzīves kvalitāti, lai sniegtu atbalstu lēmuma pieņemšanā utt. (Ļevina & Mārtinsone, 2016).

Dažādu konsultāciju (konsultēšanas) pieejamība Latvijas iedzīvotājiem kā viens no valsts pakalpojumiem, lai uzlabotu sabiedrības dzīves kvalitāti, ir aktualizēta arī politikas dokumentos. Izglītības vidē konsultēšana ir aktualizēta Konceptuālajā ziņojumā “Par politikas alternatīvu veidošanu priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas problēmas risināšanai, lai nodrošinātu 8.3.4. specifiskā atbalsta mērķa “Samazināt priekšlaicīgu mācību pārtraukšanu, īstenojot preventīvus un intervences pasākumus” ieviešanu”, Sabiedrības veselības pamatnostādnes 2014. –

¹ Angļu valodā jēdziena *konsultēšana* apzīmēšanai tiek lietoti vārdi *counselling* un *consulting*; ja konsultēšana attiecas uz psiholoģisko palīdzību, parasti tiek izmantots jēdziens *counselling*. Vadlīnijās lietotā izpratne attiecas uz *counselling*.

2020. gadam. Tas nozīmē, ka ir jāstiprina izglītības vidē strādājošo speciālistu izpratne, prasmes un iemaņas konsultēšanas jomā un

Turpmākajā izkāstā sniegts vispārējs konsultēšanas kā profesionālā darbības veida raksturojums, aktualizējot vispārējos konsultēšanas ētiskos principus un jautājumu par konsultāciju sniedzēja multikulturālo kompetenci, īsi raksturojot vispārējos konsultēšanas mērķus, pamata metodes un tehnikas. Īpaša uzmanība ir pievērsta konsultēšanai kā profesionālās darbības veidam izglītības vidē, uzsākot konsultatīvo atbalstu.

Konsultatīvais atbalsts kā profesionālās darbības veids izglītības vidē

Izglītībā, atbilstoši profesijas standartam, skolotāja obligāts pienākums ir organizēt sadarbību ar vecākiem, skolotājiem, citiem speciālistiem un sabiedrību, kas ietver sevī tādus uzdevumus, ka informēt un konsultēt vecākus vai aizbildņus mācību un audzināšanas jautājumos un iesaistīt vecākus/aizbildņus, speciālistus un sabiedrību pedagoģiskajā procesā. Skolotājam ir jānodrošina audzēkņa personības izaugsme – jānodrošina intelektuālās, emocionālās un sociālās attīstības vienotība; jāsekmē audzēkņu personības tikumisko īpašību attīstība; jāveicina audzēkņu līdzdalība, sadarbība un atbildība pedagoģiskajā procesā; jāsekmē audzēkņu vērtībizglītība; jāveido izpratne par darba dzīvi un karjeras plānošanu; jāveido runas un uzvedības kultūra (Skolotāja profesijas standarts, 2004). Uzsākot konsultatīvā atbalsta sniegšanu nepieciešams noslēgt vienošanos ar atbalsta saņēmēju (1. pielikums “PMP RISKU NOVĒRŠANAS KONSULTATĪVĀ ATBALSTA PLĀNS UN VIENOŠANĀS AR IZGLĪTOJAMO”).

Izglītības vidē skolotāji strādā ar dažāda vecuma izglītojamajiem, tādēļ būtiski, konsultējot izglītojamos, ņemt vērā šī vecuma attīstības satura vajadzības (fiziskās, emocionālās, intelektuālās, sociālās). Tā kā projektā tiek apskatīts vecums 11-24 gadi, tad par šiem vecumiem tiks runāts arī turpmākajā izklāstā.

Agrīnais pusaudžu vecums (10-11 gadi). Hormonālo pārmaiņu rezultātā bērna ķermenī sākas dzimumnobriešanas procesi, kas ietekmē gan emocionālo stāvokli, gan rada interesi par pretējo dzimumu. Izglītojamā prātu sāk nodarbināt dažādi gadžeti, stilīgas drēbes un popkultūras jaunumi (Sidoroviča, Strūberga & Rudzīte u.c., 2016). Piederēšana draugu grupai bērnam kļūst arvien nozīmīgāka un svarīgāka par ģimeni, par mācībām. Parādās dažādi dusmu un emociju izvirdumi, kas vērsti gan uz vecākiem, gan arī uz sevi, kas izglītojamajam rada daudz apjukuma. Pusaudzis cīnās par savu neatkarību un sāk apšaubīt vecāku autoritātes, aktuāls kļūst jautājums par atdalīšanos no vecākiem. Galvenie faktori, kas rada šajā periodā problēmas uzvedībā, ir nespēja pielāgoties, iekšējā nedrošība un bailes tikt atstumtam. Pusaudži mazāk sāk ņemt vērā vai viņa uzvedība ir vai nav pieņemama pieaugušajiem, bet ar visiem

iespējamiem līdzekļiem cenšas sasniegt savu mērķi – kļūt par vienu no vienaudžu grupas locekļiem. Tie, kuri savu piederību nespēj apliecināt tik labi kā citi, piemēram, ar labām sekmēm mācībās, panākumiem sportā vai mākslinieciskajā pašdarbībā, sabiedriskām iemaņām, sāk uzvesties destruktīvi, t.sk. sāk *bastot* skolu.

Īstie pusaudži (12-15gadi). Hormonālās pārmaiņas turpinās, tādēļ saglabājas agrīnā pusaudžu vecuma iezīmes, taču parādās arī jaunas pazīmes. Šajā laikā pusaudža uzvedība bieži kļūst izteikti agresīva vai seksualizēta, jo viņi vēl nemāk savus impulsus apvaldīt. Meitenes sāk izaicinošāk ģērbties, zēni kļūst bravurīgāki, daļa pusaudžu gūst arī savu pirmo seksuālo pieredzi. Pusaudzis ļoti cīnās par savu brīvību, un, jo vairāk pieaugušie cenšas pusaudža izpausmes ierobežot, jo vairāk pretestības saņem. Šajos gados pusaudži kļūst izteikti provokatīvi – pusaudži ar vārdiem un rīcību var viegli ievainot pieaugušos. Šajos gados pusaudzim ir svarīgi paust to, kāds viņš ir, nevis pakļauties tam, ko no viņa sagaida. Viņš var pievērsties radikāli pretējam dzīves uzskatam, nekā ir viņa vecākiem. Pie pusaudžu vecuma pieder arī tas, ka viņi laiku pa laikam ir depresīvā noskaņojumā, jo piedzīvo milzīgas pārmaiņas visās jomās. (Sidoroviča, Strūberga & Rudzīte u.c., 2016) Tuvojoties agrīnai jaunībai, arvien aktuālāks kļūst jautājums par dzimuma identitāti un intimitāti attiecībās.

Agrīnā jaunība (16-20). Jaunības periodā notiek personības izpausmju harmonizācija – līdzsvara iestāšanās. Pilnveidojas arī psihiskie procesi un nostiprinās rakstura īpašības. Personības saskarsme kļūst līdzsvarotāka, uzlabojas attiecības ar vecākiem un citiem pieaugušajiem, samazinās negativisms, palielinās paškontrolē. Jaunietis vairāk atbilst pieaugušajam nekā bērnam, jo stabilizējas dzimumidentitāte un priekšplānā izvirzās savas identitātes jautājumi, profesionālā pašnoteikšanās un attiecības ar pretējo dzimumu. Jauniešus pastiprināti uztrauc vientulība, viņi tiecas pēc mīlestības, pēc tuvības, tajā pašā laikā mēģinot izprast sevi, pieaug tieksme uz pašanalīzi. Jaunieši parasti šajā vecumposmā mācās vidusskolā vai profesionālā tehniskā vidusskolā un iegūst vidējo izglītību, beidz vidējo mācību iestādi un kļūst par pilntiesīgu sabiedrības locekli, saņem pasi, iegūst tiesības piedalīties vēlēšanās. Vienlaikus jaunieši kļūst juridiski atbildīgi par savu rīcību. Šajā procesā veidojas jauniešu pasaules uzskats, spilgti izpaužas tendences uz pašaudzināšanu un pašizglītību. Agrīnās jaunības laiks ir ideālu un dzīves vērtību meklējumu laiks. (Jirgena, 2006) Skolas neapmeklēšanas iemesli var būt gan tie, kas pusaudžu vecumā, gan arī citi, piemēram, sevis neizpratne, neziņa par profesijas izvēli, problēmas ar pretējā dzimuma klasesbiedru u.c

Vēlinā jaunība (20-26). Šajā periodā turpinās intensīva savas identitātes meklēšana vai atrašana. Jaunieši šajā laikā ir sākuši mācīties augstskolās un /vai uzsākuši savas darba gaitas. Notiek intensīvi savas pašrealizācijas meklējumi un sevis apliecināšana profesionālā vidē.

Daudziem veidojas savas ģimenes un dzimst bērni, līdz ar to aktuālas kļūst vecāku lomas un ģimenes apvienošana ar darbu vai mācībām.

Lūkojoties plašāk, uz jautājumu, **kāpēc izglītojamais „basto” skolu**, nav vienotas pareizas atbildes, jo iemesli var būt dažādi un atkarīgi no vecuma:

- **uzvedība kā aizsardzība** pret situācijām skolā, kurās izglītojamais jūtās apdraudēts, slikts vai neveiksmīgs. Izglītojamais izjūt trauksmi, emocionālo diskomfortu, apjukumu, bailes un uzvedas neadekvāti situācijai, jo nesaprot kā šādā situācijā vajadzētu rīkoties.
- tā ir **iemācīta uzvedība** - bērns atdarina pieaugušo / vienaudžu uzvedības modeļus. Vecāks iet uz darbu, kad grib vai nestrādā un dzīvo uz pabalstiem → arī bērns skolu apmeklē neregulāri. Lai gan uzvedība pamatā veidojas ģimenē, taču par sevi nepārlicinātus bērnus ļoti spēcīgi var ietekmēt arī vienaudži.
- **datoratkarība** – bērns pārlietu dzīvo virtuālā vidē un visas savas problēmas risina tur, atsakoties apmeklēt skolu, jo virtuālā vidē ir interesantāk.
- **medicīniski iemesli** – piemēram, autismas spektra traucējumi, kad bērnam uzturēšanas skolā ir apgrūtināta paaugstinātā jūtīguma dēļ un katrs skaļākais troksnis bērnam sagādā fiziskas ciešanas; vai depresija, kad izglītojamais neredz savai dzīvei jēgu, neredz nākotni.
- **personības iezīmes** – trūkst pašdisciplīnas, neprasme strukturēt laiku, tendence visu atlikt uz pēdējo laiku un tad nevar vairs paspēt, mērķtiecības trūkums u.c.. Sava rakstura dēļ izglītojamais ielaiž mācības un tad vairs netiek līdzī pārējiem un zūd ticība, ka var turpināt kopā ar saviem klases biedriem,
- **sociālā situācija** – jāpieskata jaunākais brālis / māsa vai savs bērns, jāiet strādāt, jo ģimene nevar savādāk izdzīvot utt.

Apkopojojot minēto, jāsecina, ka jebkurā skolas vecumā skolas bastošana ir tikai sekas un to var novērst, ja tiek pamatīgi izziņāti cēloņi un tie tiek novērsti. Citiem vārdiem sakot, darbs tikai ar sekām ir neproduktīvs un rezultāts ir īslaicīgs!

Lai izglītojamais mācītos, nozīmīga ir viņa gan fiziskā, gan emocionālā labizjūta.
--

Konsultatīvā atbaksta ētiskie principi un multikulturālā kompetence

Konsultēšanas ētikas principi ir universāli. Kā galvenos var izdalīt sešus principus.

(1) **Uzticamība un konfidencialitāte** ir ētikas princips, kas pasargā klientu (turpmāk tekstā – KA saņēmēja) tiesības un personīgo informāciju. Šis princips liedz izpaust informāciju par KA saņēmēju citām personām un sekmē taisnīgumu, patiesumu un godīgumu attiecībās. Vienlaikus jāuzsver, ka konfidencialitāte var tikt pārtraukta, ja ...

- KA saņēmējs, kurš ir jaunāks par 16 gadiem, ir bijis iesaistīts kādā noziegumā vai ir ticis ļaunprātīgi izmantots;
- ja KA saņēmējam ir nepieciešama hospitalizācija;
- ja tiesa pieprasa informāciju par KA saņēmēju vai viņa situāciju;
- ja KA saņēmējs pieprasa, lai viņa dokumentācija būtu pieejama vēl kādai trešajai personai.

(2) **Autonomija** – kuras ietvaros tiek uzsvērts, ka konsultēšana pēc būtības ir brīvprātīgs, uz savstarpēju vienošanos balstīts sadarbības process, ko ētiski un juridiski balsta **informētā piekrišana**, kas ietver divus secīgus soļus – KA saņēmēja informēšanu (t.s.k. par konfidencialitātes ierobežojumiem) un KA saņēmēja piekrišanas saņemšanu. Tikai tad, ja ir izdarīti abi soļi, var noslēgt vienošanos par noteikta veida konsultēšanas procesu. Informētā piekrišana savā ziņā ir KA saņēmēja izglītošana par viņa tiesībām un pienākumiem, kas palīdz KA saņēmējam kļūt par aktīvu līdzdalībnieku konsultēšanas procesā.

(3) **Labā darīšana** – ir apņemšanās veicināt KA saņēmēja labklājību. Šis princips nosaka, ka KA sniedzējs apzinās, ka viņš strādā KA saņēmēja interešu labā un pastāvīgi kritiski izvērtē savu darbību. Tas nozīmē, ka KA sniedzējs zina savas profesionāli stiprās un vājās puses, zina un respektē savas kompetences ierobežojumus.

(4) **Nekaitēšanas princips** – ir ētikas princips, kas norāda, ka KA sniedzējam ir jāapzinās sava ietekme un vara konsultēšanas attiecībās un jāizvairās no jebkādas neētiskas, diskriminējošas, neprofesionālas rīcības attiecībā pret KA saņēmēju. Tas nozīmē arī būt kritiskam pret sevi, lai neiesaistītos tāda veida attiecībās, kas nelabvēlīgi ietekmētu KA saņēmēju.

(5) **Taisnīgums** – ir godīgas un taisnīgas attieksmes nodrošināšana. Šis princips ir vērsts pret diskrimināciju, uz toleranci pret dažādām kultūrām, tas pieprasa taisnīgu attieksmi pret visiem, respektējot cilvēka tiesības, iespēju līdztiesību un daudzveidību.

(6) **Pašcieņa** – šajā gadījumā tas nozīmē augstākminētos ētiskos principus piemērot sev kā konsultantam. Tas nozīmē arī meklēt sev atbalstu, ja tas ir nepieciešams, izmantot supervīzijas un tālāko profesionālo attīstību, un pastāvīgi rūpēties par sevi, lai neizdegtu².

Mūsdienās viens no aspektiem, kas jāmin, raksturojot KA ētiskos principus, ir multikulturālā kompetence (angl. *multicultural competency*), ko definē kā apzināšanos, zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas, lai ētiski atbilstoši un veiksmīgi strādātu kulturāli daudzveidīgā vidē. Citiem vārdiem sakot, katrai etniskajai grupai vai grupai, kas atšķiras pēc jebkādam pazīmēm, pastāv savas atšķirīgās kultūras normas. Vislielākās atšķirības starp

² Profesionāla izdegšana – palīdzošo profesiju pārstāvjiem raksturīgs ar profesionālo darbību saistīts emocionāls un fizisks izsīkums, atsvešināšanās no profesionālām aktivitātēm un darba kvalitātes samazināšanās (*Maslach & Leiter, 1997*).

kultūrām izpaužas tajā, kā cilvēki interpretē un izvērtē citu cilvēku uzvedību un rīcību. (*Matsumoto*, kā minēts, *Mārtinsone u.c.*, 2010, 97). Par multikulturālajiem aspektiem konsultēšanā, tiek uzskatīti kultūra, rase, etniskā piederība, dzimumloma, reliģija, vēsturiskā pieredze, seksuālā orientācija, dažādi traucējumi, sociālekonomiskais stāvoklis, izglītība, politiskie uzskati, dzīves stils, ģeogrāfiskā atrašanās vieta (*Mārtinsone*, 2010; 98-99).

Tā kā arvien vairāk konsultēšanas praksē speciālisti sastopas ar multikulturālisma jautājumiem, notiek centieni izveidot atsevišķu multikulturālās konsultēšanas teoriju un praksi (*Sue, Ivey, & Pedersen*, 1996; *Sue, & Sue*, 2008). Tā vietā, lai ietilpinātu klientu vienas teorijas dimensijās, konsultantiem ir jāpielāgo teorija un prakse tā, lai apmierinātu katra klienta individuālās vajadzības, t.i., jābūt ziņošam par dažādām kultūrām, par savu kulturālo mantojumu un jābūt prasmei darboties ar plaša spektra kultūras (subkultūras) realitāti (*Corey*, 2012). Šajā kontekstā nozīmīgs ir Aivija u. c. aprakstītais modelis, kuram konsultēšanas praksē vajadzētu palīdzēt attīstīt multikulturālās kompetences, un ko apzīmē ar akronīmu *RESPECTFUL*:

R – reliģiska/garīga identitāte (*religious/spiritual identity*),

E – ekonomiskais fons (*economic background*),

S – dzimuma identitāte (*sexual identity*),

P – fiziskais briedums (*psychological maturity*),

E – etniska identitāte (*ethnic/racial identity*),

C – no laika un attīstības atkarīgi izaicinājumi (*chronological/developmental challenges*),

T – trauma un citi draudi labsajūtai (*various forms of traumata and threats to well-being*),

F – ģimenes fons un vēsture (*family background and history*),

U – specifiskas fiziskas rakstura iezīmes (*unique physical characteristics*),

L – dzīvesvieta un valodu atšķirības (*location of residence and language differences*).

L – dzīvesvieta un valodu atšķirības (*location of residence and language differences*).

Aivijs pieļauj, ka šie desmit faktori daudzējādā ziņā ir noteicošie attiecībā uz klienta attīstību un personisko labizjūtu (*Ivey, Ivey, & Zalaquett*, 2010). Multikulturāli kompetents konsultants nodrošina atvērtu un cieņas pilnu komunikāciju un drošu vidi, kurā atklāti aplūkots arī varas jautājums, apzinās savus un palīdz apzināties un pārvarēt konsultējamā ierobežojumus saistībā ar kultūras atšķirībām (*Chang & Flowers*, 2010).

Konsultatīvā atbalsta mērķi

Nodaļā raksturoti svarīgākie KA mērķi. Lai gan atšķirīgās kultūrās, atšķirīgos KA saņēmēju vecumposmos, dažādās vidēs un institūcijās sniegtā konsultatīvā atbalsta pamatā ir atšķirīgas paradigmas, pieejas, teorijas un koncepcijas, konsultatīvā atbalsta mērķos vērojama zināma

sakritība. KA parasti ir tieši vai netieši vērsts uz to, lai KA saņēmējs sasniegtu vismaz lielāko daļu sekojošo mērķu:

1. **Izpratne.** Pilnveidota izpratne par problēmu cēloņiem un attīstību, uzlabota spēja uzņemties racionālu izjūtu un darbības vadību.
2. **Attiecības ar citiem.** Iegūta prasme labāk veidot un uzturēt jēgpilnas pozitīvas attiecības ar citiem cilvēkiem, piem., ģimenes locekļiem, klasesbiedriem.
3. **Sevis apzināšanās.** Labāka savu apspiesto, no apziņas izstumto domu un jūtu izpratne, realitātei atbilstošāks priekšstats par to, kā KA saņēmēju uztver citi.
4. **Sevis pieņemšana.** Spēja veidot un uzturēt pozitīvu attieksmi pret sevi, un noteikt tās savas pieredzes jomas, kuras pakļaujamas paškritikai.
5. **Pašaktualizācija (individuācija).** Virzība uz sava potenciāla pilnīgu izmantošanu un pilnveidi un aizvien pilnīgāku sava "Es" konfliktējošo daļu integrāciju.
6. **Problēmu risināšana.** Atbalsts to problēmu risināšanā, kuras KA saņēmējs nespēj atrisināt vienatnē un problēmu risināšanas kompetences veidošanā un pilnveidē.
7. **Psiholoģiska izglītība.** Pieeju un tehniku apguve savas uzvedības izpratnei un kontrolei.
8. **Sociālo prasmju apguve.** Apgūtas un pilnveidotas starppersonu saskarsmes pamatprasmes, piem., acu kontakta saglabāšana, sarunas uzturēšana, pašpārliecinātās uzvedības un dusmu pārvaldība u.c..
9. **Kognitīvās izmaiņas.** Destruktīvas uzvedības pamatā esošo iracionālo un realitātei neatbilstošu uzskatu korekcija.
10. **Uzvedības izmaiņas.** Neatbilstošu vai pašdestruktīvu uzvedības modeļu pārveidošana vai novēršana.
11. **Izmaiņas sistēmās.** Sociālo sistēmu (piem., ģimenes) izmaiņu veicināšana.
12. **Dzīves vadības pamats.** To prasmju, zināšanu un pašpārliecinātības pilnveide, kas nepieciešamas sekmīgai savas dzīves vadībai.
13. **Kompensācija.** To prasmju pilnveide, kas nepieciešamas, lai labotu iepriekš, neadekvātās uzvedības laikā, pieļautās kļūdas.
14. **Sociālā iekļaušanās.** Vēlmes un spējas aktīvi iekļauties sabiedrībā, palīdzēt citiem, dot savu ieguldījumu kopienas dzīvē, pilnveidē (McLeod, 2003).

Konsultatīvā atbalsta pamata metodes un tehnikas

Konsultēšanas darbā visu laiku ir jāpielieto konsultēšanas strukturēšanas procedūras, t.i. jāorganizē attiecības, jāizdala atsevišķus konsultēšanas posmus un jāorganizē to rezultātu izvērtēšana, kas sniedz informāciju par konsultēšanas procesu. Konsultēšanas metožu un tehniku (intervenču) izvēle ir saistītas ar konsultēšanas vidi un mērķi. Profesors Rimants

Kočūnass (Кочюнас, 1999, kā minēts Ļevina & Mārtinsone, 2016), apkopojot plašu literatūras avotu klāstu, ir nosaucis un aprakstījis vairākas konsultēšanas metodes un tehnikas. Tās un citas minētas turpmākajā izklāstā.

Jautājumu uzstādīšana ir ļoti svarīga konsultēšanas tehnika, jo jautājumi sniedz iespēju saņemt informāciju un mudina pašanalīzei. Izdala atvērtos un slēgtos jautājumus.

Slēgtie jautājumi tiek izmantoti, lai iegūtu konkrētu informāciju, un paredz atbildi “jā” vai “nē”. Savukārt atvērtie jautājumi kalpo ne tik daudz, lai saņemtu informāciju, cik, lai veicinātu situācijas analīzi vai pašanalīzi un tml. Atbildot uz atvērtu jautājumu ir jāapraksta situācija, problēmu, savas izjūtas, domāšana utt. Atvērtos jautājumus var izmantot, piemēram, situācijās, kad ir nepieciešams rosināt turpināt vai papildināt teikto; situācijās, kad ir nepieciešams pamudināt ilustrēt savu problēmu, izmantojot piemērus no dzīves, kas var palīdzēt labāk to saprast; situācijās, kad ir nepieciešams koncentrēt uzmanību uz jūtām, domām, attieksmēm u.c.

Fokusēšana ir viens no jautājumu uzstādīšanas veidiem. Ar šo tehniku tiek precizēti KA saņēmēja izteikumi. Ir vairāki fokusa veidi: KA saņēmēja fokuss (Ko jūs par to domājat?), konsultanta fokuss (Es jūtu, ka Jūs...), fokuss uz citiem (Ko par to domā mamma?), tematiskais fokuss (Gribētu vairāk dzirdēt par...), ģimeniskais fokuss (Kādu pozīciju šajā jautājumā ieņem ģimene?), kultūras, vides un konteksta fokuss (Kā uzvedība tiks uztverta skolā?).

Atbalstīšana, kas izpaužas kā pieņemšana un nomierināšana un palīdz izveidot un stiprināt kontaktu. Plaši izmantota tehnika ir t.s. “aha-piekrišana”. Konsultanta “aha” nozīmē “Es uzmanīgi klausos, turpiniet!”. Šo tehniku apraksta arī kā **empātisko klausīšanos**, kad konsultants visu uzmanību velta KA saņēmējam, lai viņu pamudinātu runāt.

Satura atspoguļošana, pārfrāzēšana un apkopošana. Konsultēšanas procesā ir “jāatspoguļo” stāstītā saturs, pārfrāzējot vai apkopojot teikto. Tas dod iespēju izjust, ka cilvēku, kuru konsultē uzmanīgi uzklausa un saprot. Satura atspoguļošana palīdz arī labāk izprast sevi. Pārfrāzēšanai ir trīs galvenie mērķi: parādīt, ka konsultants uzmanīgi klausās un cenšas saprast; noformulēt galveno domu, atkārtojot teikto koncentrētā veidā; pārbaudīt, vai teiktais ir pareizi saprasts. Pārfrāzēšanā galvenā doma tiek pārfrāzēta īsākā, skaidrākā, konkrētākā formā. Savukārt apkopojumā tiek izteikta galvenā doma, saistot vairākus apgalvojumus. Apkopošana palīdz sistematizēt domas.

Jūtu atspoguļošana. Atspoguļojot jūtas, jākoncentrē uzmanību uz stāsta subjektīviem aspektiem, tiecoties palīdzēt izprast jūtas, izjust tās spēcīgāk un intensīvāk. Jūtu atspoguļošana prasa emocionālu empātiju, spēju “dzirdēt” pozitīvas, negatīvas, ambivalentas jūtas, atspoguļojot jūtas – tās precīzi nosaukt, izmantojot jēdzienus, kas apzīmē dažādas emocionālo pārdzīvojumu nianšes. Šo tehniku apraksta arī kā **nozīmes reflektēšanu**, t.i., slēpto jūtu atklāšana un palīdzība KA atbalsta saņēmējam izzināt savas dzīves pamatvērtības un mērķus.

Konsultantam šajā gadījumā jāpalīdz izprast īsto nozīmi, kas slēpjas aiz jūtām, domām un uzvedības. To var darīt ar sekojošiem jautājumiem: Kāda tam bija nozīme? Ko Jūs domājat, kad to darījāt?

Klusēšanas pauzes. Prasme izmantot klusēšanas pauzes ir vēl viena no konsultēšanas tehnikām. Var izdalīt vairākas klusēšanas nozīmes: klusēšanas pauzes var norādīt uz trauksmi, slikto pašizjūtu, apmulsumu; klusēšanas laikā var notikt iekšējā aktivitāte, t.i., var tik meklēti nepieciešamie vārdi, vai konsultējamais var analizēt, par ko tika runāts; klusēšana var nozīmēt, cerību, ka sarunu turpinās otrā pusē; klusēšana var nozīmēt, ka ir sasniegts strupceļš un tiek meklēti jauni sarunas virzieni; noteiktās situācijās klusēšana var norādīt uz pretošanos konsultēšanas procesam; klusēšanas pauzes var norādīt, ka saruna notiek virspusējā līmenī un notiek izvairīšanās no svarīgu jautājumu apspriešanas; klusēšana var norādīt uz dziļu teiktā apkopošanu bez vārdiem.

Informācijas sniegšana. Svarīga konsultēšanas sastāvdaļa ir informācijas sniegšana – tas nozīmē, izteikt viedokli, atbildēt uz jautājumiem un informēt par apspriestās problēmas dažādiem aspektiem. Citkārt tiek izmantota t.s. **direktīvu sniegšana**, kad konsultanti uzmanīgi ieklausās KA saņēmējā un tad sniedz direktīvas, kā izmantot to, kas pagātnē ir labi “darbojies”. Direktīvas KA saņēmējam palīdz kļūt aktīvākam.

Interpretācija ir viena no svarīgākajām KA sastāvdaļām. Interpretējot, var palīdzēt atklāt stāstītā slēpto saturu. Var izdalīt vairākus interpretācijas tipus: saikņu noteikšana starp atsevišķiem apgalvojumiem, problēmām vai notikumiem, kuras rezultātā var izgaismot problēmu savstarpējo saistību un neadekvātu gaidu un pretenziju ietekmi uz problēmu rašanos; kādu uzvedības raksturojumu vai jūtu akcentēšana; pretestības interpretācija; tagadnes notikumu, domu un pārdzīvojumu sasaistīšana ar pagātni; iespējas piedāvāšana citādi izprast savas jūtas, uzvedību vai problēmas.

Konfrontācija tiek pielietota vismaz trīs gadījumos: kad ir nepieciešams vērst uzmanību uz pretrunām uzvedībā, domās, jūtās vai starp domām un jūtām, nodomiem un uzvedību un tml., kad ir jāpalīdz ieraudzīt situāciju tādu, kāda tā ir, un tādu, kādu to uztver cilvēks, kurš saņem konsultāciju, saskaņā ar savām vajadzībām; kad ir nepieciešams pievērst uzmanību uz izvairīšanos no kādu problēmu apspriešanas.

Konsultatīvais atbalsts ir KA sniedzēja vadīta saruna ar KA saņēmēju. Sarunas vadīšanai KA sniedzējs var izmantot dažādas KA vadīšanas **stratēģijas**, piemēram,

- ar jaunu problēmas formulējumu, dot iespēju uzlūkot problēmu no citas puses;
- izmantojot loģiskas konsekvences, palīdzēt saskatīt iespējamus rezultātus un rīcības alternatīvas;

- lai veicinātu KA saņēmēja uzticību, izmantot pašatklāšanos (tai jābūt īsai, atbilstošai un kontekstā ar to, kas noticis ar KA saņēmēju);
- iedodot atgriezenisko saiti par KA saņēmēja uzvedību (vispiemērotāk atgriezenisko saiti sniegt ir tad, kad to lūdz);
- piedāvāt KA saņēmējam dažādus risinājuma variantus vai stratēģiju un rīcības priekšlikumus.

**PMP RISKU NOVĒRŠANAS KONSULTATĪVĀ ATBALSTA PLĀNS UN
VIENOŠANĀS AR IZGLĪTOJAMO**

KA saņēmēja vārds, uzvārds _____

Klase _____

Klases audzinātājs/a _____

KA saņēmēja situācijas apraksts

Konsultāciju plāns problēmas risināšanai

1) _____

2) _____

3) _____

KA saņēmējs apņemas

KA sniedzējs apņemas

Piezīmes _____

Datums _____

Paraksts _____ **Atšifrējums** _____

Paraksts _____ **Atšifrējums** _____

IZMANTOTO AVOTU SARAKSTS

1. Bite, I., Mārtinsone, K., & Sudraba, V. (red.). (2016). *Konsultēšanas un psihoterapijas teorija un prakse*. Rīga: Zvaigzne ABC.
2. Chang, C.Y., & Flowers, L.R. (2010). Multicultural Supervision Competence. In J. R. Culbreth & L. L. Brown. *State of the Art in Clinical Supervision* (pp. 1 – 19). New York: Taylor and Francis Group.
3. Corey, G. (2012). *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*. Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.,
4. Fox, K. (1980). Adolescent Ambivalence: A Therapeutic Issue. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 18 (9), 29-33.
5. Ivey, A.E., Ivey, M.B., & Zalaquett C.P. (2010). *Intentional Interviewing and Counseling: Facilitating Client Development in a Multicultural Society*. Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.
6. Jirgena, S.(2006). *Jaunieši un adiktīva uzvedība*. Rīga: Drukātava
7. Ļevina, J., & Mārtinsone, K. (2016). *Konsultēšana un konsultatīvā psiholoģija*. Rīga: RSU.
8. Mārtinsone K., Vāverniece I., & Mihailovs I.J. (2010). Multikulturālās kompetences aspekti supervīzijā. K. Mārtinsone (sast.), *Supervīzija un tās specifika mākslu terapijā*. Rīga: Drukātava
9. McLeod, J. (2003). *An introduction to counselling*. New York: Open University Press.
10. Miller, W. R., & Rollnick S. (2002). *Motivational interviewing: preparing people for change*. London: Guilford Press.
11. Skolotāja profesijas standarts. (2004). Iegūts no: <http://visc.gov.lv/profizglitiba/dokumenti/standarti/ps0238.pdf>
12. Sidoroviča, T., Strūberga, Z., Rudzīte, D., & Šmēdiņa-Biezā, I. (2016). *Mans bērns – skolēns*. Iegūts no http://www.lm.gov.lv/upload/vecakiem/lm_buklets_berns_skola_web.pdf
13. Sue, D. W., & Sue, D. (2008). *Counseling the culturally diverse: Theory and practice* (5th ed.). New York: Wiley.
14. Sue, D. W., Ivey, A., & Pedersen, P. (1996). *A theory of multicultural counseling and therapy*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
15. Кочюнас, Р. (1999). *Основы психологического консультирования*. Москва: Академический проект.