

2. pielikums

Metodoloģiskajām vadlīnijām darbam projektā
„Atbalsts priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas samazināšanai”
(8.3.4.0/16/I/001)

KONSULTATĪVAIS ATBALSTS

Speciālistiem, kuri izglītojamajiem un viņu vecākiem sniedz konsultatīvo atbalstu (KA), jāpilnveido izpratne par KA sniegšanas veidiem, pamatprincipiem, darba posmiem un katra posma specifiskajiem uzdevumiem. Tādējādi KA vadlīniju PMP samazināšanai mērķi ir sniegt ieteikumus KA mērķtiecīgai nodrošināšanai, lai sekmētu PMP un tās risku novēršanu, analizēt, novērtēt un apkopot KA darba rezultātus.

Šī projekta ietvaros ar konsultēšanu saprotams – papildu mācību konsultācijas mācību priekšmetos un KA – pedagoga profesionāli virzīta saruna, kuras rezultāts ir pedagoga sniegts ieteikums par konkrētu uzvedību/situāciju, kas ir vēlama vai nepieciešama, lai izprastu un pārvarētu sarežģītu dzīves situāciju, lai uzlabotu dzīves kvalitāti, vai atbalsts lēmuma pieņemšanā priekšlaicīgu mācību pārtraukšanas kontekstā.

Vadlīniju KA sniegšanai PMP samazināšanai **uzdevumi ir:** atbilstoši izstrādātajam PMP risku novēršanas plānam izveidot KA plānu un vienošanos ar izglītojamo un īstenot šo plānu, ja nepieciešams, sadarbojoties ar klases audzinātāju (vai citu mācību personālu, izglītības psihologu, sociālo pedagogu vai izglītības iestādes vadību) un, ja iespējams un nepieciešams, arī ar vecākiem, ja izglītojamais ir nepilngadīgs;

Vadlīnijās 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 nosaka 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 grupu nepieciešamas metodes, kuru centrā ir vecumposmam raksturīgā *ambivalence* (divpusīgums) un izvēles nepieciešamība (Fox 1980; Miller, Rollnick 2002).

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

- izveidot KA plānu un vienošanos ar izglītojamo;
- īstenot KA, fiksējot konsultācijas apmeklējumu;
- ievērot par KA saņēmēju iegūtās informācijas konfidencialitāti, t.sk., nodrošināt, ka protokoli un citi dokumenti, kas attiecas uz KA, glabājas aizslēdzamā skapī.

KA sniedzēju **tiesības ir:**

- izraudzīties konsultatīvā darba posmam atbilstošus KA darba paņēmienus;
- nepieciešamības gadījumā noteiktu jautājumu izskatīšanai pieaicināt mācību priekšmetu skolotājus vai klašu audzinātāju, vai izglītības psihologu, vai sociālo pedagogu, vai 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.

1. 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, 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 (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, atšķirīgas profesionālās darbības tiesības un pienākumi (Bite, Mārtinsone, Sudraba 2016). Atkarībā no dalībnieku skaita var izdalīt vairākus konsultēšanas veidus: individuālo, pāru, ģimenes, grupas, organizāciju, komandu konsultēšanu un tml. Atbilstoši vides specifikai un šo vadlīniju mērķim šajā gadījumā uzmanība 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, uzlabotu dzīves kvalitāti, pieņemtu lēmumu 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” (MK rīkojums Nr. 286, 2016), kā arī “Sabiedrības veselības pamatnostādņēs 2014.-2020. gadam”. Tas nozīmē, ka ir jāstiprina izglītības vidē strādājošo speciālistu izpratne, prasmes un iemaņas konsultēšanas jomā.

Turpmāk sniegts 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.

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*.

2. KONSULTATĪVAIS ATBALSTS KĀ PROFESIONĀLĀS DARBĪBAS VEIDS IZGLĪTĪBAS VIDĒ

Atbilstoši profesijas standartam skolotāja obligāts pienākums ir organizēt sadarbību ar vecākiem, citiem skolotājiem, citiem speciālistiem un sabiedrību. Tas nozīmē informēt un konsultēt vecākus vai aizbildņus mācību un audzināšanas jautājumos un iesaistīt vecākus, aizbildņus, speciālistus un sabiedrību pedagoģiskajā procesā. Skolotājam ir jānodrošina skolēnu personības izaugsme – intelektuālās, emocionālās un sociālās attīstības vienotība, jāsekmē viņu tikumisko īpašību attīstību, jāveicina skolēnu līdzdalība, sadarbība un atbildība pedagoģiskajā procesā, jāsekmē vērtībizglītība, jāveido skolēnu izpratne par darba dzīvi un karjeras plānošanu, jāattīsta runas un uzvedības kultūra (IZM 2004). Uzsākot konsultatīvā atbalsta sniegšanu, nepieciešams noslēgt vienošanos ar atbalsta saņēmēju (sk. "Konsultatīvā atbalsta veidlapa un vienošanās ar izglītojamo").

Izglītības vidē skolotāji strādā ar dažāda vecuma izglītojamajiem, tādēļ, konsultējot viņus, būtiski ņemt vērā vecumam atbilstošās attīstības vajadzības (fiziskās, emocionālās, intelektuālās, sociālās). Tā kā projekts paredzēts darbam ar skolēniem vecumā no 11 līdz 24 gadiem, tad šie vecuma posmi raksturoti sīkāk.

Agrīnais pusaudžu vecums (10-11 gadu). Hormonālo pārmaiņu rezultātā bērna ķermenī sākas dzimumnobriešanas procesi, kas ietekmē gan emocionālo stāvokli, gan rada interesi par pretējo dzimumu. Izglītojamā prātu sāk nodarbināt dažādas ierīces, stilīgas drēbes un popkultūras jaunumi (Sidoroviča, Strūberga, Rudzīte u.c. 2016). Bērnam arvien nozīmīgāka, svarīgāka par ģimeni un mācībām kļūst piederēšana draugu grupai. Parādās dažādi dusmu un emociju izvirdumi, kas vērsti gan uz vecākiem, gan arī uz sevi, un tas pusaudzim rada daudz apjukuma. Pusaudzis cīnās par savu neatkarību un sāk apšaubīt vecāku autoritāti, aktuāls kļūst jautājums par atdalīšanos no vecākiem. Galvenie faktori, kas šajā periodā rada uzvedības problēmas, ir nespēja pielāgoties, iekšējā nedrošība un bailes tikt atstumtam. Pusaudži sāk mazāk ievērot, vai viņu uzvedība ir vai nav pieņemama pieaugušajiem, bet ar visiem iespējamajiem līdzekļiem cenšas sasniegt savu mērķi – kļūt par vienaudžu grupas locekli. Tie, kuri savu piederību nespēj apliecināt tik labi kā citi, piemēram, ar labām sekmēm mācībās, sabiedriskām iemaņām, panākumiem sportā vai mākslinieciskajā pašdarbībā, sāk uzvesties destruktīvi, t.sk., sāk *bastot* skolu.

Īstie pusaudži (12-15 gadu). Hormonālās pārmaiņas turpinās, tādēļ saglabājas agrīnā pusaudžu vecuma iezīmes, taču parādās arī jaunas. Šajā laikā pusaudžu uzvedība bieži kļūst izteikti agresīva vai seksualizēta, jo viņi vēl neprot savus impulsus apvaldīt. Meitenes sāk izaicinošāk ģērbties, zēni kļūst bravūrīgāki, 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 – ar vārdiem un rīcību var viegli ievainot pieaugušos. Šajos gados pusaudzim ir svarīgi parādīt, kāds viņš ir, nevis pakļauties un būt tāds, kādu viņu sagaida. Viņš var pievērsties radikāli atšķirīgam dzīves uzskatam, nekā mācījuši viņa vecāki. Pusaudžu vecumam raksturīgs 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 gadu). Jaunības periodā notiek personības izpausmju harmonizācija – līdzsvara iestāšanās. Pilnveidojas psihiskie procesi un nostiprinās rakstura īpašības. Personības saskarsme ar citiem kļūst līdzsvarotāka, uzlabojas attiecības ar vecākiem un citiem pieaugušajiem, samazinās negatīvisms, palielinās paškontrolē. Jaunietis vairāk atbilst pieaugušajam nekā bērnam,

jo stabilizējas dzimumidentitāte. 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. Parasti šī vecumposma jaunieši mācās vidusskolā vai profesionālajā izglītības iestādē, iegūst izglītību, saņem pasi, iegūst tiesības piedalīties vēlēšanās. Vienlaikus jaunieši kļūst juridiski atbildīgi par savu rīcību. Šajā procesā veidojas jauniešu pasaules uzskats, spilgti izpaužas tendence 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.tml.

Vēlīnā jaunība (20-26 gadi). Šajā periodā turpinās intensīva savas identitātes meklēšana. Jaunieši ir sākuši mācīties augstskolās vai uzsākuši darba gaitas, notiek intensīvi pašrealizācijas meklējumi un sevis apliecināšana profesionālajā vidē. Daudziem veidojas savas ģimenes un dzimst bērni, līdz ar to aktuāla kļūst vecāku lomas un ģimenes pienākumu apvienošana ar darbu vai mācībām.

Lūkojoties plašāk, uz jautājumu, **kāpēc izglītojamais „basta” skolu**, nevar būt tikai viena pareiza atbilde, jo iemesli var būt dažādi un atkarīgi no vecuma.

- **Uzvedība kā aizsardzība** pret situācijām skolā, kurās izglītojamais jūtas apdraudēts, nevarīgs vai neveiksmīgs. Izglītojamais izjūt trauksmi, emocionālo diskomfortu, apjukumu, bailes un uzvedas neadekvāti situācijai, jo nesaprot, kā šādā situācijā vajadzētu rīkoties;
- Mācību kavējumi ir **iemācīta uzvedība** – bērns atdarina pieaugušo vai vienaudžu uzvedības modeļus. Ja vecāki iet uz darbu, kad grib, vai nestrādā un dzīvo no pabalstiem, arī bērns skolu apmeklē neregulāri. Lai gan uzvedība pamatā veidojas ģimenē, par sevi nepārliecinātus bērnus ļoti spēcīgi var ietekmēt arī vienaudži;
- **Datoratkarība** – bērns pārlietu daudz dzīvo virtuālajā vidē un savas problēmas risina tur, atsakās apmeklēt skolu, jo virtuālajā vidē ir interesantāk;
- **Medicīniski iemesli** – piemēram, autisma spektra traucējumi, kad bērnam uzturēšanās skolā ir apgrūtināta paaugstinātā jūtīguma dēļ un katrs skaļāks troksnis sagādā fiziskas ciešanas, vai depresija, kad izglītojamais neredz savai dzīvei jēgu, neredz nākotni;
- **Personības iezīmes** – pašdisciplīnas un mērķtiecības trūkums, neprasmē strukturēt laiku, tendence visu atlikt uz pēdējo brīdi, kad nevar vairs paspēt izdarīt, u.c. Sava rakstura dēļ izglītojamais iekavē mācības, tad vairs netiek pārējiem līdzī un zaudē ticību, ka var turpināt skolas gaitas kopā ar saviem klasesbiedriem;
- **Sociālā situācija** – jāpieskata jaunākais brālis vai māsa, vai savs bērns, jāiet strādāt, jo citādi ģimene nevar izdzīvot, u.tml.

Apkopojot minēto, jāsecina, ka jebkurā skolas vecumā stundu kavēšana ir tikai sekas un to var novērst, ja tiek pamatīgi izzināti un novērsti tās cēloņi. Darbs tikai ar kavēšanas sekām ir neproduktīvs, un rezultāts ir īslaicīgs.

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

3. KONSULTATĪVĀ ATBALSTA 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 klienta (turpmāk tekstā – KA saņēmēja) tiesības uz 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 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 – tiek uzsvērts, ka konsultēšana pēc būtības ir brīvprātīgs, uz savstarpēju vienošanos balstīts sadarbības process, ko ētiski un juridiski balsta **informētā piekrišana**. Tā ietver divus secīgus soļus – KA saņēmēja informēšanu (t.sk., par konfidencialitātes ierobežojumiem) un KA saņēmēja piekrišanas saņemšanu. Tikai tad, kad sperti abi soļi, var noslēgt vienošanos par noteikta veida konsultēšanas procesu. Informētā piekrišana savā ziņā ir KA saņēmēja izglītošana par viņa tiesībām un pienākumiem, un tas palīdz KA saņēmējam kļūt par aktīvu līdzdalībnieku konsultēšanas procesā;

3. Laba darīšana – 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 – ētikas princips, kas norāda, ka KA sniedzējam ir jāapzinās sava ietekme un vara konsultēšanas attiecībās un jāizvairās no jeb kādas 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 – godīgas un taisnīgas attieksmes nodrošināšana. Šis princips ir vērsts pret diskrimināciju, tas pieprasa toleranci pret dažādām kultūrām, taisnīgu attieksmi pret visiem, respektējot cilvēka tiesības, iespēju līdztiesību un daudzveidību;

- 6. Pašcieņa** – šajā gadījumā tas nozīmē augstākminētos ētiskos principus attiecināt uz sevi kā konsultantu. Tas nozīmē arī meklēt sev atbalstu, ja tas nepieciešams, izmantot supervīzijas un turpmāko profesionālo attīstību, pastāvīgi rūpēties par sevi, lai neizdegtu².

Mūsdienās viens no aspektiem, kas jāmin, raksturojot KA ētiskos principus, ir multikulturālā kompetence (*multicultural competency*), ko definē kā apzināšanos, zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas, lai ētiski atbilstoši un veiksmīgi strādātu kulturāli daudzveidīgā vidē. Tas ir, ievērojot, ka katrai etniskajai grupai vai grupai, kas atšķiras pēc jebkādam pazīmēm, pastāv savas atšķirīgas kultūras normas. Vislielākās atšķirības starp kultūrām izpaužas tajā, kā cilvēki interpretē un izvērtē citu cilvēku uzvedību un rīcību (Matsumoto, kā minēts: Mārtinsone, Vāverniece, Mihailovs 2010: 97). Multikulturālie aspekti konsultēšanā ir: kultūra, rase, etniskā piederība, dzimumloma, reliģija,

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).

vēsturiskā pieredze, seksuālā orientācija, dažādi traucējumi, socioekonomiskais stāvoklis, izglītība, politiskie uzskati, dzīves stils, ģeogrāfiskā atrašanās vieta (Mārtinsone, Vāverniece, Mihailovs 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 ziņojamam par dažādām kultūrām, par savu kulturālo mantojumu un jābūt prasmei sastapties ar plaša spektra kultūras (subkultūras) realitāti (Corey 2012). Šajā kontekstā nozīmīgs ir Aivija u.c. aprakstītais modelis, kuram konsultēšanas praksē vajadzētu palīdzēt attīstīt multikulturālo kompetenci 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 labsajūtas apdraudējumi (*various forms of trauma and threats to well-being*);
- F** – ģimenes fons un vēsture (*family background and history*);
- U** – specifiskas fiziska rakstura iezīmes (*unique physical characteristics*);
- 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).

4. 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, pašpārlicinātas uzvedības un dusmu pārvaldība u.c.;

9. **Kognitīvās izmaiņas.** Destruktīvas uzvedības pamatā esošo irracionālo un realitātei neatbilstošo 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, pašpārlicinātības un zināšanu 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).

5.KONSULTATĪVĀ ATBALSTA PAMATMETODES UN TEHNIKAS

Konsultēšanas darbā visu laiku ir jālieto konsultēšanas strukturēšanas procedūras, t.i., jāorganizē attiecības, jāizdala atsevišķi konsultēšanas posmi un jāorganizē rezultātu izvērtēšana, kas sniedz informāciju par konsultēšanas procesu. Konsultēšanas metožu un tehniku (intervenču) izvēle ir saistīta ar konsultēšanas vidi un mērķi. Profesors Rimants Kočūns (Кочюнас 1999; Ļevina, Mārtinsone 2016), apkopojot plašu literatūras avotu klāstu, ir nosaucis un raksturojis vairākas konsultēšanas metodes un tehnikas.

Jautājumu uzdošana ir ļoti svarīga konsultēšanas tehnika, jo jautājumi sniedz iespēju saņemt informāciju un ierosina pašanalīzi. Ir atvērtie un slēgtie jautājumi. Slēgtie jautājumi tiek izmantoti, lai iegūtu konkrētu informāciju, un paredz atbildi "jā" vai "nē". Savukārt atvērtie jautājumi kalpo nevis, lai saņemtu informāciju, bet lai veicinātu situācijas analīzi vai pašanalīzi un tml. Atbildot uz atvērto jautājumu, ir jāapraksta situācija, problēma, savas izjūtas, domas utt. Atvērtos jautājumus var izmantot, piemēram, situācijās, kad nepieciešams rosināt turpināt vai papildināt teikto, situācijās, kad nepieciešams pamudināt ilustrēt savu problēmu, izmantojot piemērus no dzīves, kas var palīdzēt labāk to saprast, kā arī situācijās, kad nepieciešams koncentrēt uzmanību uz jūtām, domām, attieksmēm u.c.

Fokusēšana ir viens no jautājumu uzdošanas veidiem. Ar šo paņēmieni 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 tāda uzvedība tiks uztverta skolā?).

Atbalstīšana 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 cilvēkam, kuru konsultē, izjust, ka viņu uzmanīgi uzklausa un saprot. Satura atspoguļošana palīdz arī labāk izprast sevi. Pārfrāzēšanai ir trīs galvenie mērķi: parādīt, ka konsultants uzmanīgi klausās un cenšas saprast, formulēt galveno domu, atkārtotot teikto **koncentrētā veidā, pārbaudīt, vai teiktais ir pareizi saprasts. Pārfrāzēšanā** galvenā doma tiek pateikta īsākā, skaidrākā, konkrētākā formā. Savukārt apkopojumā tiek izteikta galvenā doma, saistot vairākus apgalvojumus. Apkopošana palīdz sistematizēt domas.

Jūtu atspoguļošana. Atspoguļojot jūtas, jākoncentrē uzmanība stāsta subjektīvajiem aspektiem, tiecoties palīdzēt izprast jūtas, izjust tās spēcīgāk un intensīvāk. Jūtu atspoguļošana prasa emocionālu empātiju, spēju "dzirdēt" pozitīvas, negatīvas, ambivalentas jūtas. Atspoguļojot jūtas, jācenšas tās precīzi nosaukt, izmantojot jēdzienus, kas apzīmē dažādas emocionālo pārdzīvojumu nianšes. Šo tehniku apraksta arī kā **nozīmes reflektēšanu**, t.i., slēpto jūtu atklāšanu un palīdzību KA atbalsta saņēmējam izzināt savas dzīves pamatvērtības un mērķus. Šajā gadījumā konsultantam jāpalīdz izprast īsto nozīmi, kas slēpjas aiz jūtām, domām un uzvedības. To var darīt ar jautājumiem "Kāda tam bija nozīme?", "Ko domājat, kad to darījāt?" u.c.

Klusēšanas pauzes. Prasme izmantot klusēšanas pauzes ir vēl viens no konsultēšanas paņēmieniem. Var izdalīt vairākas klusēšanas nozīmes: klusēšanas pauzes var norādīt uz trauksmi, sliktu pašsajūtu, apmulsumu. Klusēšanas laikā var notikt iekšējā aktivitāte – var tik meklēti nepieciešamie vārdi vai analizēšana, par ko tiek runāts. Klusēšana var nozīmēt cerēšanu, ka sarunu turpinās otra puse, klusēšana var nozīmēt arī, 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 ir svarīga konsultēšanas sastāvdaļa – 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, piemēram, saikņu noteikšana starp atsevišķiem apgalvojumiem, problēmām vai notikumiem, kuras rezultātā var izgaismot problēmu savstarpējo saistību un neadekvātu gaidu un pretenziju ietekmi uz problēmu rašanos. Var notikt 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 lietota vismaz trīs gadījumos: 1) kad nepieciešams vērst uzmanību uz pretrunām uzvedībā, domās, jūtās vai starp domām un jūtām, nodomiem un uzvedību u.tml., 2) kad ir jāpalīdz ieraudzīt situācija tāda, kāda tā ir un tāda, kādu to uztver cilvēks, kurš saņem konsultāciju saskaņā ar savām vajadzībām, 3) kad ir nepieciešams pievērst uzmanību tam, ka notiek izvairīšanās 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 paskatīties uz 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.