

II. SOCIALINIO DARBO TEORIJA IR PRAKTIKA

KONSULTUOJAMOJO UGDYMO KOMPETENCIJOS TAIKYMO GALIMYBĖS SOCIALINIŲ DARBUOTOJŲ RENGIME: TEORINĖS PRIELAIDOS

Aušra Kolbergytė

Mykolo Romerio universitetas,
Socialinės politikos fakultetas, Edukologijos institutas, Socialinio darbo katedra
Ateities g. 20, LT-08303, Vilnius
Telefonas (8 5) 271 4716
Elektroninis paštas auskol@mruni.eu

Prof. dr. Valdonė Indrašienė

Mykolo Romerio universitetas,
Socialinės politikos fakultetas, Edukologijos institutas, Socialinio darbo katedra
Ateities g. 20, LT-08303, Vilnius
Telefonas (8 5) 271 4716
Elektroninis paštas v.indrasiene@mruni.eu

Pateikta 2012 m. sausio 15 d.

Parengta spausdinti 2012 m. balandžio 15 d.

Anotacija

Šiuolaikiniame žinių ir informacijos pasaulyje kinta ir sudėtingėja visų sričių darbuotojų profesinė veikla, reikalaujanti naujų žinių ir gebėjimų. Ekonominiai pokyčiai ir sparčiai besikeičiantys visuomenės narių poreikiai skatina aukštąsias mokyklas formuluoti studijų rezultatus, orientuotus į laikmetį atliepiančių, išskirtinių kompetencijų ugdymą. Svarbų vaidmenį šiame kaitos laikotarpyje atlieka socialiniai darbuotojai, teikiantys pagalbą klientui (asmeniui ar jų grupei). Socialinių darbuotojų veikla yra orientuota į kliento aktyvinimą ir įgalinimą, todėl norėdamas asmeniui suteikti tin-

kamą ir veiksmingą pagalbą, specialistas turi gebėti ne tik konsultuoti klientus, kokią pagalbą jie gali gauti iš skirtingų socialinių įstaigų, bet ir atlikti konsultuojamojo ugdymo funkciją. Šio straipsnio tikslas – atskleisti konsultuojamojo ugdymo kompetencijos taikymo galimybių socialinių darbuotojų rengime teorines prielaidas.

Konsultuojamasis ugdymas vertinamas kaip motyvacijos skatinimas ir pagalba klientui pasiekti konkrečius užsibrėžtus tikslus ir saviugda, grįsta bendradarbiavimu. Konsultuojamojo ugdymo kaip inovatyvaus mokymo metodo svarba socialinių darbuotojų rengime išryškėja supervizijose, kuriose ne tik sprendžiamos aktualios darbinės problemos, bet ir mokomasi, kaip jas kartu spręsti. Tyrimu nustatyta, kad konsultuojamojo ugdymo kompetencija socialinių darbuotojų praktinėje veikloje tampa vienu iš būtinausių gebėjimų, plėtojančių socialinio darbuotojo lyderystės, vadybos įgūdžių ir įgalinančiu stiprinti kliento galias pačiam spręsti išylančias problemas. Konsultuojamojo ugdymo kompetencijos plėtotė ir gilinimas į socialinių darbuotojų rengimą tampa viena iš svarbiausių socialinio darbo praktikoje, nes skatina klientus savarankiškai spręsti savo problemas, siekiant prisitaikyti prie besikeičiančios visuomenės sąlygų ir integruotis į darbo rinką.

Reikšminiai žodžiai: socialinių darbuotojų veikla, konsultuojamasis ugdymas (koučingas), kompetencijos, saviugda.

Įvadas

Šiandieninėje visuomenėje susiduriama su gausėjančiomis socialinėmis problemomis: didėjančia socialine diferenciacija, socialiniu neteisingumu, skurdu, nedarbu, rasine segregacija, migracijos keliamomis problemomis tiek pačiam asmeniui, jo šeimai bei bendruomenei. Plėtojant atsaką į šių multidimensinių problemų sprendimą socialiniame darbe neapsiribojama vien krizių intervencija, tačiau vis stipriau akcentuojamas prevencinis darbas, pagalba asmeniui, sudarant jam sąlygas mokytis spręsti problemas pačiam. Siekiant sudaryti sąlygas asmeniui (šeimai) ugdyti ar stiprinti gebėjimus ir galimybes savarankiškai spręsti savo socialines problemas, palaikyti socialinius ryšius su visuomene, taip pat padėti įveikti socialinę atskirtį svarbų vaidmenį atlieka socialiniai darbuotojai.

Šiuolaikiniame socialiniame darbe klientas traktuojamas ne kaip pasyvus socialinių paslaugų vartotojas ar jų priėmėjas, bet kaip aktyvus sprendžiamų problemų dalyvis (Marcinkevičiūtė, Petrauskienė, 2007). Todėl socialinis darbuotojas turi gebėti ne tik konsultuoti klientus, kokią pagalbą jie gali gauti iš skirtingų socialinių įstaigų, bet ir atlikti konsultuojamojo ugdymo¹ (angl. *coaching* – treniravimas, **koučingas**) funkciją,

¹ Valstybinė lietuvių kalbos komisija angl. *coaching* (koučingas) terminui siūlo šiuos lietuviškus atitikmenis: **konsultuojamasis ugdymas arba ugdomasis vadovavimas [interaktyvus]**. [žiūrėta 2011-08-28]. <<http://www.vlkk.lt/lit/7016>>. Šiame darbe vartojamas vienas terminas – konsultuojamasis ugdymas, o asmuo, kuris tuo užsiima, – konsultuojantis ugdytojas.

kuomet skatinamas žmogaus vidinis potencialas veikti, būti aktyviu visuomenės nariu. Svarbu, kad socialinis darbuotojas ugdytų kliento gebėjimus savarankiškai spręsti savo socialines problemas, didintų jo motyvaciją pačiam prisiimti atsakomybę už savo gyvenimą ir jo kokybės gerinimą.

Tyrimai rodo, kad socialinių darbuotojų rengimo programose trūksta praktinių įgūdžių, ypač konsultavimo, bendradarbiavimo, prevencinio darbo, psichologinio konsultavimo žinių ir praktikos supervizijų (Buzaitytė-Kašalynienė, 2003), absolventai stokoja patirties, planuojant konsultavimui palankią aplinką, užmezgant kontaktą, modeliuojant konsultavimo turinį, reflektuojant ir vertinant konsultavimo veiklą (Ladišienė, Mockevičienė, 2007).

Tai leidžia formuluoti **mokslinę problemą**: kokios yra konsultuojamojo ugdymo gebėjimų taikymo socialiniame darbe prielaidos?

Tyrimo objektas – konsultuojamojo ugdymo kompetencijos taikymo prielaidos socialiniame darbe.

Tyrimo tikslas – atskleisti konsultuojamojo ugdymo kompetencijos taikymo socialiniame darbe teorines prielaidas.

Tyrimo uždaviniai:

1. Aptarti konsultuojamojo ugdymo sampratą, jo kompetencijos turinį.
2. Išanalizuoti konsultuojamojo ugdymo kompetencijos taikymo galimybes socialiniame darbe.

Tyrimo metodai: teoriniai – pedagoginės, psichologinės literatūros ir teisės aktų lyginamoji analizė, apibendrinimas, vertinimas.

1. Konsultuojamojo ugdymo samprata

Konsultuojamojo ugdymo reiškinį nagrinėja K. Griffiths (2005), M. Downey (2008), J. Star (2009), J. Caspi (2005), E. L. J. Perrault, H. D. J. Coleman (2004), K. C. Shafer, L. Kiebzak, J. Dwoskin (2003) ir kiti.

Lietuvoje konsultuojamojo ugdymo reiškinys yra menkai tyrinėtas ir vis dar yra diskutuojama dėl angl. „*coaching*“ sąvokos atitikmens. Kai kurie šaltiniai šią techniką apibrėžia tiesiog kaip „*koučingą*“ (Koučingo specialistų asociacija ICF LITHUANIA), kiti mokslininkai pateikia skirtingus šios sąvokos vertinius, pvz., „*ugdomasio vadovavimas*“ (pvz., Kietavičienė, 2011), „*ugdomasio konsultavimas*“ (pvz., Bukantaitė, Židonienė, 2009), „*konsultuojamasis ugdymas*“ (Valstybinė lietuvių kalbos komisija) ir kt.

Konsultuojamasis ugdymas siejamas su *mokymosi procesu*. Konsultuojantys ugdytojai, pasak M. Downey (2008), iš tikrųjų negali rezultatų pasiekti ir atnešti. Tai gali įgyvendinti tik žmonės. Konsultuojantis ugdytojas tegali sakyti, būti, daryti ir leisti kitiems daugiau ar mažiau atsiskleisti. Faktiškai konsultuojamojo ugdymo metu neinstruktuojama, nepatarinėjama, kadangi dirbama prie *individualaus gebėjimo išmokti*. Autoriaus teigimu, konsultuojantis ugdytojas turi atsisakyti minties, jog jis žino teisingą atsakymą, jo vaidmuo – paskatinti žmogų tyrinėti, kad jis įgytų geresnį supratimą, taptų sąmoningesnis ir tada priimtų geresnį sprendimą.

K. Griffiths (2005) pabrėžia, kad konsultuojamasis ugdymas yra aktyvus, bendradarbiaujančio, autentiško ir aktyvus mokymosi modelis, kuris tarsi iškelia drąsius iššūkius tradicinei mokymosi praktikai, paremtai žinių perdavimo-priėmimo principu. Mokslininkės teigimu, tai multidisciplinio požiūrio ir supratimo pažangi sintezė, kurio centre yra ugdymas.

Pasak A. Židonienės ir D. Bukantaitės (2009), konsultuojamasis ugdymas yra metodų rinkinys, pasižymintis įvairiomis technikomis, nukreiptomis į asmeninių žmogaus gebėjimų ugdymą ir tobulinimą, prigimtinių savybių suvokimą, įprasminimą ir savirealizaciją. Konsultuojantis ugdytojas, siekia, kad klientas pirmiausia tiksliai suvoktų problemą, tada ją išanalizuotų ir pats priimtų sprendimą.

Su *pagalbos teikimu* konsultuojamąjį ugdymą sieja J. Caspi (2005). Autorius nurodo, kad konsultuojamasis ugdymas susijęs su pagalbos teikimu ir koncentruojasi į savęs supratimą ir savikontrolę, atsakomybės prisiėmimą, koreguojant savo elgesį, požiūrį bei jausmus. Pažymima (Kietavičienė, 2011), kad konsultuojamojo ugdymo tikslas – padėti ugdytiniui atrasti tiesą per savo patirtį.

Kito mokslininko (Dwoskin, 2003) teigimu, konsultuojamojo ugdymo esmę sudaro motyvacijos skatinimas ir į užduotį orientuotas procesas. Konsultuojantis ugdytojas, taikydamas įvairias sprendimo priėmimo technikas, pratimus, namų užduotis, padeda klientui pasiekti konkrečius užsibrėžtus tikslus, atidžiai įvertina pažangą, išryškina kliūtis, trukdančias judėti į priekį. Konsultuojamojo ugdymo procese pagrindinė užduotis – ne spręsti, taisyti, gydyti, padėti ar pakenkti, o suprasti problemos esmę. Išsiaiškinus situaciją ir problemą, diskutuoja pasisuka sprendimų ir galimybių ieškojimo link, kad būtų galima žinoti, kaip veikti, siekiant palikti laisvę kūrybai, o ne susitelkti ties vienu ribotu sprendimu (Bukantaitė, Židonienė, 2009). Konsultuojamasis ugdymas vertinamas kaip saviugda, grįsta bendradarbiavimu (Starr, 2009), pabrėžiant refleksijų svarbą konsultuojamojo ugdymo procese (Kristal, 2009). Pažymima, kad konsultuojamasis ugdymas ne tik skatina asmens sąmoningumą, savęs priėmimą, savęs atradimą, pasitikėjimą savimi, saviraišką, geresnį savo poreikių ir elgesio pasekmių suvokimą, kuria gyvenimo balanso jausmą, silpnina gyvenimo įvykių įtampą, lavina efektyvaus mąstymo strategijų, bendravimo, problemų sprendimų įgūdžius, gebėjimą identifikuoti vidinio pasipriešinimo pokyčiams kliūtis, bet ir, K. Griffiths (2005) teigimu, atveria galimybes radikaliai asmenybės transformacijai. O. Kietavičienė (2011) teigia, kad konsultuojamasis ugdymas padeda labiau pasitikėti savimi, atrasti savo vidinius gebėjimus, atskleisti savo vidinį potencialą, būti drąsesniam ir atviresniam, priimti gyvenimo iššūkius.

Mokslininkai (Marx, 2009; Byrnes, 2010; Cowen, 2010; Kristal, 2009; Lawless, 2009; Perry, 2008; Starr, 2009 ir kt.) analizuoja konsultuojamojo ugdymo turinį. M. J. Marx (2009) atskleidė, kad konsultuojančio ugdytojo mokymosi procesui didžiausios įtakos turi šie penki aspektai: nukreipimas-orientavimas (angl. – *learner-orientation*), atvirumas-aiškumas (angl. – *openness*), buvimas pavyzdžiu (angl. – *exemplifying*), draugystė ir pasitikėjimas.

Konsultuojamojo ugdymo kompetencija siejama su gyvenimo įgūdžių ugdymo, saugios aplinkos kūrimo, bendravimo ir motyvavimo gebėjimais. Tyrimais (Bulotaitė,

Gudžinskienė, 2004) nustatyta, kad viena iš svarbių socialinių darbuotojų veiklų yra gyvenimo įgūdžių – gebėjimo prisitaikyti visuomenėje ir elgtis pozityviai, veiksmingai susidoroti su kasdienio gyvenimo poreikiais bei problemomis – ugdymas. M. Cowen (2010) skiria šias konsultuojančio ugdytojo kompetencijos sritis: sukurti saugią aplinką konsultavimui, padėti nustatyti ir susieti tikslus, klausti tikslingus klausimus, motyvuoti klientus efektyviam darbui.

Konsultuojančio ugdytojo kompetencijos turinyje išskiriami *komunikaciniai* gebėjimai. Pagrindinis specialisto darbas yra klausti, o ne pateikti atsakymus (Kiebzak, 2003), todėl svarbus visas įgūdžių spektras – nuo direktyvaus iki nedirektyvaus: instrukuoti, patarti, nukreipti, reflektuoti, pasiūlyti, pateikti klausimus, skatinančius sąmoningumą, perfrazuoti, apmąstyti, efektyviai klausytis (Downey, 2008). Pasak autoriaus, konsultuojančio ugdytojo kompetencijos turinį sudaro: sąmoningumo didinimas, pasiūlymai (įžvalgos), vadovavimas sau, struktūravimas, santykių kūrimas, konteksto supratimas. Kita autorė (Starr, 2009) išryškina konsultuojančiam ugdytojui būtinų išsiugdyti nuostatų, skatinančių pokyčių ir ilgalaikius teigiamus rezultatus, svarbą ir išskiria pagrindinius gebėjimus: kurti ryšį ar savitarpio santykius, naudoti skirtingus klausymosi lygmenis ir pateikti klausimus, pasitelkti intuiciją ir teikti naudingą grįžtamąjį ryšį. Pasak O. Kietavičienės (2011), radikalūs pokyčiai visuomenėje skatina atkreipti daugiau dėmesio į žmonių tarpusavio santykius, siekiant laisvo bendravimo ir atsakomybės už savo poelgius.

Apibendrinant galima teigti, kad konsultuojamasis ugdymas yra multifunkcinis procesas, orientuotas į mokymąsi ir saviugdą bei pagalbą klientui, siekiant užsibrėžto tikslo. Konsultuojantysis ugdytojas turėtų pasižymėti subtiliomis ir saugų bendravimą užtikrinančiomis savybėmis bei tobulinti kontakto užmezgimo, pokalbio vedimo, klausymosi, tikslingų klausimų pateikimo, skatinimo veikti, teigiamų klientų savybių bei galimų išteklių atsakingiems pokyčiams atskleisti įgūdžių.

2. Konsultuojamojo ugdymo taikymas socialinių darbuotojų rengime

Dabartiniu metu orientacija į kompetencijomis grįstą specialistų rengimą tapo esminiu aukštojo mokslo kaitos akcentu: Lietuvos ir ES strateginiuose dokumentuose pabrėžiamas perėjimas nuo žinių perteikimo prie kompetencijų plėtojimo (Sadauskas, Leliūgienė, 2010).

Socialinių darbuotojų rengimą Lietuvoje analizuoja V. Ivanauskienė ir L. Varžinskienė (2003, 2004), R. Jurkuvienė (2003), J. Buzaitytė-Kašalynienė (2003), I. Leliūgienė, E. Giedraitienė ir L. Rupšienė (2006), V. Vaicekauskienė (2007), I. Dirgėlienė (2008), A. Kiaunytė (2008) ir kt.

Nemažai autorių (Ivanauskienė, Liobikienė, 2005; Dirgėlienė, 2008) savo darbuose išskiria reflektvyviojo apmąstomojo socialinio darbuotojo kompetencijos modelį, kurį sudaro žinios, vertybės ir įgūdžiai. Tai modelis, išryškinantis teorijos ir praktikos ryšio būtinumą, siekiant pozityvių gyvenimo kokybės pokyčių ir tokių pokyčių socialinio darbuotojo profesinėje veikloje. Reflektyvusis modelis aktualizuoja teorijos

ir praktikos ryšį, asmeninės ir profesinės patirties sąveiką, kuri labai svarbi socialinio darbuotojo profesinio tobulėjimo procese. Tyrimu (Večkienė, Ruškus, Dirgėlienė, Kiaunytė, Kanišauskaitė, 2007) nustatyta, kad socialiniams darbuotojams itin reikalingos konsultavimo žinios ir įgūdžiai.

A. Kiaunytė (2008) analizavo supervizijos taikymo svarbą ir galimybes socialiniams darbuotojams, patiriantiems pokyčius, t. y. jų reakciją į pokytį, pokyčio priėmimo sudėtingumą, susijusį su struktūros, informacijos, paramos stoka, individualaus priešinimosi pokyčiams šaltinius, tokius kaip asmenybės savybės bei poreikiai.

R. Jurkuvienė ir S. Butrimavičienė (2009) tyrė socialinio darbuotojo patirtį mokomosios praktikos, kurios tikslas – patikrinti ir įtvirtinti teorines žinias, įgytas studentams mokantis specialybės bei specializacijos dalykų, padėti jiems suformuoti profesinius gūdžius bei pasirengti savarankiškam darbui, procese.

Analizuoti pagrindiniai socialinių darbuotojų rengimo programos turinio metmenys (Vaicekauskienė, 2007). Socialinio darbuotojo profesijos rengimo pagrindą, anot mokslininkės, sudaro integruota specialisto žinių, gebėjimų ir etinių vertybių visuma, kuri apibūdinama kaip *profesinė kompetencija*.

Nors konsultuojamojo ugdymo fenomeno tyrinėjimo ištakos yra XX a. pabaigoje, tačiau tik XXI a. pirmame dešimtmetyje šio inovatyvaus metodo taikymo galimybes socialiniame darbe gana nedrąsiai pradėjo tirti šie užsienio mokslininkai: K. C. Shafer, L. Kiebzak ir J. Dwoskin (2003), E. L. J. Perrault ir H. D. J. Coleman (2004), J. Caspi (2005) ir kt.

K. C. Shafer, L. Kiebzak, J. Dwoskin (2003) tyrinėjo konsultuojamojo ugdymo kaip inovatyvaus XXI amžiaus metodo taikymo galimybes socialiniame darbe, ypač dirbant su *priklausomybėmis*. Socialiniai darbuotojai kaip ir konsultuojantys ugdytojai kuria kokybiškus, pasitikėjimu paremtus santykius, kurių metu ugdomi tam tikri įgūdžiai pokyčiams pasiekti: aktyvus klausymas, konfidencialumas, pasitikėjimo sukūrimas, patikimumas, aiškumas, įvertinimas, planavimas, tikslų nustatymas, interviu pokalbis, klausimų pateikimas ir kt. Mokslininkų teigimu, asmenys, nustoję vartoti psichotropines medžiagas, mokosi gyventi „naujame“ pasaulyje, ugdydami naujus įgūdžius, keisdami senus įpročius. Konsultuojamasis ugdymas per paskatinimą, paramą, pozityvų mąstymą jiems padeda nusistatyti naujus gyvenimo tikslus, ieškant vidinių išteklių jiems įgyvendinti.

Konsultuojamojo ugdymo kaip inovatyvaus mokymo metodo svarbą socialinių darbuotojų rengime išryškino E. L. J. Perrault, H. D. J. Coleman (2004). Pasak tyrėjų, *supervizijose* ir socialinio darbo praktikoje yra panašūs procesai: stebėti socialinio darbo studentų darbą, duoti grįžtamąjį ryšį, diskutuoti, kaip pagerinti mokymosi procesą. Tyrimai atskleidė, kad pokyčio planavimo, veiklos ir stebėjimo procesų metu konsultuojančio ugdytojo kompetenciją sudaro trys esminiai elementai: efektyvios darbo aplinkos-santykių sukūrimas, motyvavimas ir refleksija. Sukurti pasitikėjimą, formuluoti aiškius tikslus, įgalinti studentus kryptingai veikti, išryškinti vertybes, reikalauti atlikti mokymo užduotis, pateikti aiškius klausimus, įvertinti tai – pagrindiniai socialinio darbo praktikos vadovo tikslai, užtikrinantys teikiamų socialinių paslaugų kokybę. Mokslininkai pažymi, kad konsultuojamojo ugdymo metodų taikymas socialiniame

darbe skatintų būsimų profesionalų kūrybiškumą, kuris yra neatskirama konkurencingo pasaulio dalis.

J. Caspi (2005) teigimu, konsultuojamojo ugdymo inovatyvūs mokymo metodai bei praktika gali būti itin naudingi, teikiant *konsultavimo* paslaugas socialiniame darbe: pvz., konsultuojant poras ir šeimas efektyvaus bendravimo klausimais, ugdant tėvystės įgūdžius ir t. t.

Mokslininkai pabrėžia, kad socialiniame darbe svarbūs gebėjimai inicijuoti ir organizuoti problemų sprendimo strategijas, bendradarbiaujant su kitais žmonėmis visų rūšių socialiniuose tinkluose (Smale, Tuson, Statham, 2000; Itzhaky, Bustin, 2002). Todėl konsultuojamojo ugdymo kompetencijos įgijimas sukuria didesnes galimybes ne tik teikti kokybiškas socialinio darbo paslaugas klientams, taip pat ugdo socialinio darbuotojo *lyderystės, vadybos įgūdžius*, itin reikalingus makrosistemoje – socialiniame darbe su bendruomene. Konsultuojamojo ugdymo kompetencija įgalintų socialinius darbuotojus teikti veiksmingą pagalbą klientams, skatinant jų pačių atsakomybės už savo gyvenimą prisiėmimą bei padėtų kryptingai ir aktyviai spręsti integracijos į visuomenę problemas.

Konsultuojamojo ugdymosi fenomenas Lietuvos mokslininkų beveik nėra nagrinėti. Kai kurie mokslininkai konsultuojamąjį ugdymą tapatina su supervizija. Pasak B. Švedaitės-Sakalausės (2009), supervizijoje dalyvaujantieji kartu su supervizoriumi patys analizuoja savo darbą, jį reflektuoja ir mokosi nustatyti savo darbo sunkumų priežastis, o kai jas nustato, tuomet patys ieško, koku būdu galima būtų tobulinti savo darbą. Taigi supervizijoje ne tik sprendžiamos aktualios darbinės problemos, bet ir mokomasi, kaip jas kartu spręsti. Todėl galima teigti, kad supervizijų metu yra efektyvu taikyti konsultuojamojo ugdymo metodus.

Tirtas konsultuojamojo ugdymo metodo efektyvumas. A. Židonienės ir D. Bukantaitės (2009) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad, taikant konsultuojamąjį ugdymą ilgalaikiams bedarbiams, iš esmės keičiasi konsultavimo kultūra, konsultuojamojo ir konsultanto santykiai, stiprėja bedarbių motyvacija, greičiau priimami sprendimai. Autorės pažymi, kad konsultuojamasis ugdymas suteikė galimybę bedarbiams mąstyti kitaip, nes jie suvokė, kad tikslas, gyvenimo kokybė priklauso tik nuo noro gyventi kitaip, noro keistis, kad būtų įgyvendinta suplanuota veikla. Konsultuojamojo ugdymo taikymas lėmė ir darbo biržos konsultantės veiklos kokybę, nes gaunamas teigiamas rezultatas gerino savęs vertinimą, plėtė galimybes veikti, suteikė emocinį pasitenkinimą, gaunant teigiamą grįžtamąjį ryšį, skatino dalytis gerąja patirtimi su kolegomis (Židonienė, Bukantaitė, 2009). Todėl galima daryti prielaidą, kad, socialinio darbo praktikoje taikant šią metodiką, būtų mažesnė tikimybė socialiniams darbuotojams patirti išsekimą, profesinį perdegimą.

J. R. Šinkūnienės (2011) nuomone, socialiniams darbuotojams, norintiems išmokti kūrybiškai pritaikyti savo turimus gebėjimus, konsultuojamojo ugdymo kursai būtų ypač naudingi.

Konsultuojamojo ugdymo taikymo galimybės socialiniame darbe taip pat išryškėja socialinį darbą ir socialinių paslaugų turinį reglamentuojančiuose Lietuvos teisės

aktuose (Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas, 2006, Socialinių paslaugų katalogas, 2006, Socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikaciniai reikalavimai, Socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos bei Socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašai, 2006). Dokumentuose pažymima, kad socialinis darbuotojas turi atsižvelgti į kliento individualumą, vadovautis jo poreikiais ir parinkti tokius socialinio darbo metodus bei socialines paslaugas, kurios geriausiai tiktų spręsti konkrečias kliento problemas ir geriausiai atitiktų jo interesus. Todėl būsimam socialinio darbo profesionalui svarbu gebėti sukurti bendradarbiavimo su klientu santykius, į jo socialinių problemų sprendimą įtraukiant jį patį; būti empatiškas, stengtis suprasti kiekvieną klientą ir jam padėti. Nurodoma, kad socialinis darbuotojas, organizuodamas socialinį darbą ir socialinių paslaugų teikimą, turi gebėti: konsultuoti asmenį ar šeimą, asmens globėją ar rūpintoją, jiems tarpininkauti, patarti, pagal galimybes atstovauti asmens ar šeimos interesams, organizuoti asmenų socialinių grupių savipagalbos veiklą. Taigi, įvardinti gebėjimai apima svarbiausius konsultuojančio ugdytojo gebėjimus.

Apibendrinant galima teigti, jog konsultuojamojo ugdymo taikymo socialinio darbo praktikoje prielaidos susijusios su *pagalbos teikimu*. Siekdamas stiprinti asmens galias pačiam spręsti išylančias problemas, socialinis darbuotojas turi gebėti teikti konsultuojamojo ugdymo paslaugas.

IŠVADOS

1. Konsultuojamojo ugdymo samprata siejama su:
 - *mokymosi procesu*, nukreiptu į asmeninių žmogaus gebėjimų ugdymą ir tobulinimą, prigimtinių savybių suvokimą, įprasminimą ir savirealizaciją;
 - *pagalbos teikimu*, orientuotu į savęs supratimą ir savikontrolę, atsakomybės prisiėmimą, koreguojant savo elgesį, požiūrį bei jausmus per savo patirtį;
 - *motyvacijos skatinimo* procesu, aiškinantis problemos esmę ir kūrybiškai ieškant sprendimo galimybių;
 - *saviugda*, grįsta savęs priėmimu, pasitikėjimu savimi, saviraiška, savo vidinio potencialo atskleidimu.
2. Svarbiausios konsultuojančio ugdytojo kompetencijos sritys: saugios aplinkos konsultavimui kūrimas, pagalba klientui nustatant tikslus, efektyvios komunikacijos organizavimas, klientų skatinimas ir motyvavimas veikti.
3. Konsultuojamasis ugdymas kaip socialinio darbo metodas sudaro sąlygas efektyviau teikti paslaugas, ypač dirbant su *priklausomybių* ligomis sergančiais, organizuojant *supervizijas*, teikiant *konsultavimo* paslaugas socialiniame darbe, *bendradarbiaujant* visų rūšių socialiniuose tinkluose.

LITERATŪRA

- Byrnes, T. *Transition At The Top: CEOs' Sense of Self When Separating From Their Company* Randall. Fielding Graduate University, 2010.
- Bulotaitė, L.; Gudžinskienė, V. *Gyvenimo įgūdžių ugdymo programa*. Vilnius: UAB „Standartė spaustuvė“, išleido Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos Švietimo aprūpinimo centras, 2004.
- Buzaitytė-Kašalynienė, J. Socialinio pedagogo veikla bendrojo lavinimo mokykloje. *Acta Paedagogica Vilnensia*. 2003, 10: 29–48.
- Caspi, J. Coaching and Social Work: Challenges and Concerns. *Social Work*. Database: Academic Search Complete. 2005, 50(4): 359–362.
- Cowen, M. *Finding Firm Ground: A Coachee Perspective of Executive Coaching*. University of Strathclyde, 2010.
- Dirgėlienė, I. Teorijos ir praktikos ryšio plėtotė socialinio darbuotojo profesinėje veikloje. *Acta Paedagogica Vilnensia*. 2008, 20: 90–101.
- Downey, M. *Efektyvus koučingas. Koučerių mokytojo pamokos*. Vilnius: UAB „Vadybos pokyčių konsultavimas“, 2008.
- DuBois, B.; Krogurd, M. K. *Social Work An Empowering profession*. Boston: Pearson, 2008.
- Griffiths, K. Personal coaching: A model for effective learning. *Journal of Learning Design*. 2005, 1(2), 55-65. <http://www.jld.qut.edu.au/>
- ICF Lithuania – Koučingo profesionalų asociacija [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-02-04]. <<http://www.icf.lt/koucingas/>>.
- Indrašienė, V.; Garjonienė D. L. Socialinių darbuotojų kompetencijų vertinimas atestacijos metu. *Socialinis ugdymas*. 2007, 4(15): 67–81.
- Itzhaky, H.; Bustin, E. Strengths and Pathological Perspectives in Community Social Work. *Journal of Community Practice*. 2002, 10(3): 61–69.
- Ivanauskienė, V.; Liobikienė, N. Socialinio darbo studentų savirefleksijos gebėjimų ugdymas teoriniuose kursuose. *Socialinis darbas. Mokslo darbai*. 2005, 4(1): 118–121.
- Ivanauskienė, V.; Varžinskienė, L. Socialinio darbo žinios – socialinių darbuotojų kompetencijos sudėtinė dalis. *Profesinis rengimas: dabartis ir perspektyvos*. 2004, 8: 64–71.
- Ivanauskienė, V.; Varžinskienė, L. Socialinių darbuotojų kompetencija ir nuolatinis mokymasis. *Profesinis rengimas: dabartis ir perspektyvos*. 2003, 6: 128–137.
- Jurkuvienė, R.; Butrimavičienė, S. Socialinio darbuotojo patirtis mokomosios praktikos procese. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*. 2009, 3(1): 45–66.
- Kiaunytė, A. Pokyčius patiriantys socialiniai darbuotojai: supervizijos taikymo galimybės. *Socialinis darbas*. 2008, 7(2): 119–130.
- Kietavičienė, O. Ugdomojo vadovavimo taikymas kaip edukacinės praktikos naujovė mokant technologijų pagrindinėje mokykloje. *Pedagogika*. 2011, 102: 61–67.
- Kristal, Z. *Critical Reflection in the Coaching Process*. Columbia University, 2009.
- Ladišienė, M.; Mockevičienė, O. Pradedančio dirbti pedagogo ir studento praktikančio konsultavimo ypatumai. *Mokslo darbai: Pedagogika*. 2007, 86: 36–44.
- Lawless, M. *The Influence of Life Coaching on Entrepreneurs' Goal Planning and Attainment*. 2009.
- Leliūgienė, I.; Giedraitienė, E.; Rupšienė, L. Socialinių darbuotojų/socialinių pedagogų rengimas Lietuvoje. *Pedagogika*. 2006, 83: 64–73.
- Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymas Nr. A1-92 „Dėl socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikacinių reikalavimų, socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos

- bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2006, Nr. 43-1569.
- Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas. *Valstybės žinios*. 2006, Nr. 17-589.
- Marcinkevičiūtė, L.; Petrauskienė, R. Socialinių paslaugų teikimo tobulinimo aktualijos kaimiškose seniūnijose. *Viešoji politika ir administravimas*. 2007, 21: 23–57.
- Marx, M. J. The Processes that Promote Learning in Adult Mentoring and Coaching Dyadic Settings. Regent University, 2009.
- Perrault, E. L. J.; Coleman, H. D. J. Coaching Within Social Work Field Education. *Clinical Supervisor*. Database: Academic Search Complete. 2004, 23(2): 47-64.
- Perry, K. A Comparative Analysis of Coaching Programs Offered by the Graduate School Alliance for Executive Co. University of Pennsylvania. 2008.
- Sadauskas, J.; Leliūgienė, I. Socialinio darbuotojo kompetencijos veikti bendruomenėje struktūra. *Socialinis darbas*. 2010, 9(2): 56–63.
- Shafer, K. C.; Kiebzak, L.; Dwoskin, J. Coaching: New Role for Addictions Social Workers? *Journal of Social Work Practice in the Addictions*. Database: Academic Search Complete. 2003, 3(2): 105-112.
- Smale, G.; Tuson, G.; Statham, D. Social Work and Social Problems: Working towards Social Inclusion and Social Change. New York: Palgrave, 2000, 255.
- Socialinių paslaugų katalogas, patvirtintas 2006 m. balandžio 5 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-93. *Valstybės žinios*. 2006, Nr. 43-1570; 2008, Nr. 2-72.
- Starr, J. *Saviugdos vadovas/Asmeninio ugdymo pagrindai ir įgūdžiai. The coaching manual*. Vilnius: „Verslo žinios“, 2009.
- Šinkūnienė, J. R. Kūrybiškumo aspektai socialiniame darbe. *Socialinis darbas*. 2011, 10(1): 63–70.
- Švedaitė-Sakalauskė, B. *Kas yra supervizija ir kuo ji gali pasitarnauti psichosocialinės pagalbos srityje?* Konferencijos „Psichosocialinės, profesinės ir socialinės reabilitacijos bei socialinės paslaugos psichikos neįgaliesiems“, vykusios 2009-04-28 Vilniaus universitete, pranešimas.
- Švedaitė-Sakalauskė, B. *Socialinis darbas Lietuvoje: naujos funkcinės sistemos atsi-radimo ir vystymosi prielaidų sociologinė analizė*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, sociologija (S05). Vilniaus universitetas, 2006.
- Vaicekauskienė, V. Socialinių darbuotojų rengimo turinio prielaidos. *Socialinis ugdymas*. 2007, 4(15): 22–36.
- Valstybinės lietuvių kalbos komisijos tinklalapis [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-10-28]. <<http://www.vlkk.lt/lit/7016>>.
- Večkienė, N.; Ruškus, J.; Dirgėlienė, I.; Kiaunytė, A. *Supervizijos taikymo plėtojant socialinių darbuotojų profesines kompetencijas modelio parengimas. Socialinio darbuotojo rengimo standartas* (2007). Vilnius: LŠMM, LSADM. Vilnius: VMSF, 2007.
- Židonienė, A.; Bukantaitė, D. Ugdomojo konsultavimo veiksmingumas integruojant bedarbius į darbo rinką. *Vocational Education: Research and Reality*. 2009, 18: 58–71.

THE THEORETICAL ASSUMPTIONS OF DEVELOPMENT OF COACHING COMPETENCE IN SOCIAL WORKER TRAINING

Aušra Kolbergytė

Mykolas Romeris University, Lithuania

Prof. Dr. Valdonė Indrašienė

Mykolas Romeris University, Lithuania

Summary

There are different kinds of occupations that vary from day to day, getting more complex and requiring new knowledge and skills in this modern world. Economic developments and the rapidly changing needs of members of the public encourage schools to frame the outcomes which are oriented towards responding to the exclusive competences depending on nowadays. The social workers who provide assistance to the client (person or group) take an important role in this period of change. Social worker activities are focused on activation and empowerment of the client, so in order to provide with adequate and effective assistance, the specialist must be able not only advise costumers on how they can get help from various social institutions, but also to provide coaching. The purpose of this paper is to reveal the theoretical assumptions of development opportunities of coaching competence in social worker training.

Coaching is understood as the motivation and help in achieving specific goals, and is also self-directed learning based on cooperation. The importance of coaching as an innovative approach to social worker education is displayed in supervision during which people learn how to solve problems together. The study found that the coaching competence in social worker practice is one of the essential skills, developing leadership, management skills in social work and enabling clients to strengthen their power in solving personal problems. Coaching competence development and in-depth training of social workers is one of the most important phenomenons in social work practice, by encouraging clients to solve independently their own problems, to adapt to the changing conditions of society and to integrate into the labor market.

Keywords: social work, coaching, competence, innovative methods, self-directed learning.

