APUNTEAK

LEHENENGO GAIA

1.ORIENTAZIO-EREDUAK (3):

* Eredu klinikoa: Aholkularitza eredu bat da, laguntza-eskaera bat ematen denean martxan jartzen dena eta hortik aurrera prozesu bat egiten da. Lehenik eta behin diagnostiko bat egiten da, elkarrizketa eta proba psikometrikoetan oinarrituta, ondoren ematen den interbentzioa banakakoa eta puntuala da. Eredu hau jokaeran gorabehrak lantzeko erabiltzen da adb.
* Programa eredua: Diagnostiko eta interbentzio puntualaz haratago, jarduera jarraitu bat eskaintzen du, beharren ete testuinguruen analisian oinarrituta. Beharren analisia abiapuntua da planifikatzeko, egiteko eta helburuak ezartzeko orduan. IKuspegi zabalago bat hartzen du kontuan izanez taldea, profesionalak, testuingurua… Profesionalak izan guraso, irakasle, gizarte hezitzaile… orientatzaile papera har dezakete eta hezkuntza formal zein ez-formalean eman daiteke.
* Kontsulta eredua:Profesionalen arteko harreman eredu bat planteatzen du, orientatzaileek beste profesional batzuk laguntzeko rola hartzen du. Profesionalek elkarekin beharrak zehazten dituzte eta ekintza, segimendu-planak… planteatzen dira. Horrez gain prestakuntza eta koordinazioa lantzen da.

2.HISTORIA:

1920 eta 1940. urteetan eskola berriaren mugimenduak orientazioan aurrera pausu handiak ematea ahalbidetu zuen, baina desadostasunak zirela medio aurera pausu guzti hauek eten egin ziren 60 eta 80.hamarkadetararte. Azken bi hamarkada hauetan, orientazioa ikuspegi hezitzaile batetik bideratzen da, azken urteotako metodologia desegokia zela ikusita.

Aldaketa hauekin hezkuntzaren eta orientazioaren ikuspegi berri bat garatzen da eta hezkuntzako zenbait esparruri bidea zabaltzen zaie, hala nola hezkuntza sozio-pertsonalari, karrerazko orientazioari eta gizarte hezkuntza zein orientazioa berari ere.

* Arlo akademikoan trebetasun eta ezagutza intelektual guztien hobekuntzarako trebetasun kognitibo eta metakognitiboen multzo osoa baliosten da.
* Orientazio pertsonala pertsonaren garapen integrala lortzeko esku-hartze prebentiboa erabiltzen hasten da.

Karrerazko orientzazioari dagokionez, hezkuntza prozesu osoa hartzen du, gizabanakoaren alderdi emozionalean, sozialean eta intelektualen garapena estimulatu nahi du.

3.ORIENTAZIOAREN PRINTZIPIOAK (3), EGINKIZUNAK ETA LAGUNTZA-FUNTZIOAK:

 Printzipioak:

* Prebentzioa: Arazoak ageri ondoren hauek azaleratzeari eta hobetu beharreko alderdiak antzemateari deritzo. Prebentzio maila ezberdinak bereizten dira.
* Garapena
* Aktibazioa

Eginkizunak:

Ahalik eta garapen onena izan dezaten pertsonei eta erakundeei laguntzan saiatzan dira (hezkuntza formalean zein beste testuinguruetan), horretarako zenbait funtzio garatu aholkularitza. kontsulta, ebaluazio eta koordinazio funtzioak.

Funtzioak:

 Laguntza funtzioak:

* Aholkularitza: Bi pertsonak edo gehiagok asmo bat zehazteko, helburuak eta estrategiak finkatzeko eta plan bat aurrera eramateko ardurak banatzen dituzten harreman moduan uler dezakegu.
* Informazio funtzioak: Orientatzaileek erakundean bertan edo bestelako erakundeetan baliabideak nahiz komunitateko zerbiztuak bila ditzaten errazten dute. Azken batean, informazioa edo iradokizunak ematea, hirugarren baten laguntza lortzeko bitarteko gisa jokatzea.
* Prestakuntza funtzioa: Kontsulta-funtzioetan diagnostikoak, beharrak eta hobetu beharreko alderdiak balioesten ditu. Erakundeetako hezkuntza-testuinguruan orientabideari emandako eginkizuna nabarmentzeko da. Erakundeetatik kanpo
* Bitartekaritza eta arazoak konpontzeko funtzioa: Arauei, lanari, ikasketei.. dagokionez bitartekari gisa azaldu arazoak edo zailtasunak daudenean.

 Ebaluazio funtzioak:

 Orientabidearen eginkizunak eta aholulari funtzioa baldintzatuko du zer ebaluatu, nola eta zertarako. Ebaluazoaren eginkizuna taldeko giroa balioaestea, familia testuingurua aztertzea… litzateke. Beste alderdi garantzitsu bat beharrak zehaztea da, lanaren lehentasunak eta programa hezigarriak zehaztea, prebentzio moduan eta laguntzeko ikuspegi batetik batez ere. AZkenik aurrera eramaten diren zerbitzu, programa eta jarduerak ebaluatzea beharrezkoa da ere.

 Errazteko eta koordinatzeko funtzioak:

 Prebenitzeko eta hobetzeko prozesuak errazteko eta koordinatzeko funtzioa du. \* Horretarako prestakuntza teknikoa nsj… (apunteetan)

4.ZER DA HEZKUNTZA ETA GIZARTE ORIENTAZIOA

Beharrak identifikatu eta horiek asetzeko estrategiak eta zerbitzuak diseinatzean datza, horrez gain jendeak erabakiak hartzeko, arazoak konpontzeko, kontzientzia hartzeko ekitza-planak gartzean ere. Orientazio harremanak aurre ikusteko, garatzeko eta konpontzeko ezartzen dira.

Psikopedagogia eskolara, familietara, enpresetara… zabaltzen da.

I.PRAKTIKA

Eredu klinikoa, kontsulta eredua edo programa eredua den zehaztu behar da.

BIGARREN GAIA

 1.ELKARRIZKETA

Elkarrizketa mota ezberdinak topatzen ditugu egituratze mailaren arabera, egituratu gabea, erdi egituratua eta egituratua. Geroz et egitura maila txikiagoa orduan eta dependentzia handiagoa profesionalarekiko. Horregaitik kontuan hartu behar da profesionalaren esperientzia egitura mailaren arabera.

(HIru elkarrizketa mota hasierakoa, itzulpenekoa eta jarraipena)

ELKARRIZKETA ETA DERIBAZIOA

Deribazioan informazioa zehazteko eta gaiaren inguruko hausnarketa bat egitea eskatuko zaio eskaera egindako pertsonari, baina, batzuetan informazioa urria izanik elkarrizketa aurrera eramatea beharrezkoa izango da.

Deribazio-elkarrizketan kontuan hartu behar da profesionalek igurikimen ezberdinak izango dituztela, plan bateratu bat planteatuz. Hausnarketa osagarria egite ere beharrezkoa izango da, elkarrizketak esparru argiago eta formalago bat izan dezan eta ez pasilloetan. Behin deribazio orria beteta elkarrizketa martxan jarriko da, datuak abiapuntu izanik eta hezitzaileak duen informazioa zabalduz.

Diagnostikoan hiru elkarrizketa mota bereizten dira, hasierakoa, itzulpeneko eta jarraipena. Orientatzailearen eta maisu maistren informazio trukean datza.

Hasierako elkarrizketan harreman argia, produktiboa eta positiboa ezartzen da hezitzailearekin. Deribazio orrian jasotako informazioa zabaldu eta arazoan sakontzen da informazio ezberdina bereganatuz, hala nola ematen diren harremanak (kognitiboak…), guraso eta maistren informazioa (harremanak jarrerak…) eta hezitzaileek aurrera eramandako konponbideak eta hauen funtzionalitatea aztertuko dira.

Behin informazioa bilduta itzulketa elkarrizketa emango da, deribazioan egindako Interpretazioa da itzulketa elkarrizketan azalduko dena, eskariaren analisiak ahalbidetuko digu maisu maistrekin batera proposamenak diseinatzen, horretarako komunikazio egokia ezinbestekoa izango da.

Eskarian inplikatutako pertsona guztiek informazioa jasotzea beharrezkoa izango da, eskuhartzearen arrazoiak eta jarduna uler dezaten. Informazioa gaitasunen arabera partekatuko da, ezberdin gazte eta helduekin. Helduei egoeraren alorreko gaien inguruko iradokizunak egingo zaizkie parte hartze aktiboa izan dezaten. Emango den elkarrizketa zuzena izan daiteke edo familia bidezkoa.

Itzulketa elkarrizketa familiarekin ere ematea ezinbestekoa da, garrantzitsua da jakitea familiak seme alabekiko duten ikuspuntua eta egoera konpontzeko egindako ahaleginak ezagutzea. Honen arabera ezarriko baitira familiaren konpromisoak.

Itzulketa elkarrizketa behin burututa jarraipena aurrera eramango da eta elkarrizketa gehiago egin behar diren edo ez erabaki.

2.BEHAKETA

Esku-hartzerako baliozkoak izango diren bideak arakatzea ahalbidetuko duten datuak lortzeko, horretarako adierazleak erabili.

MOTAK:

Behaketa parte hartzailea: zu barruan zaudenean.

* Abantaila: pertsonan bizitzen duzu egoera
* Desabantaila: zure presentziak eragina izan dezake

Batzuetan manipulazioa behar da eta beste batzuetan ez. Manipulazioaren arabera dauden behaketak:

* Espontaneoa (manipulaziorik ez): adib. jolasgaraian egiten dutena behatzea
* Manipulazioa egiten da erreakzioa ikusteko, kanpoan geratzen den kidea ikusteko…

BEHAKETARAKO DIMENTSIOAK ETA ADIERAZLEAK:

Dimentsio orokorra: komunikazio gaitasuna.

“Txanda mantentzen du bestea moztu gabe” Komunikazio gaitasuna behatzeko azpi dimentsioak. Azpidimentsioak dimentsio orokorrarekin erlazionatuta dagoen jakiteko balio du.

Portaera on baten adierazleak:

1. Zehatza izan behar da. Portaera hori gertatzen ari den ala ez ikusteko nahiz eta jendea begira egon, hori ikusteko aukera izan behar dugu. Adib.: errespetua ez da berdina guztientzat, ikuspuntuaren araberakoa da (ez da zehatza). Behatzaile ezberdinak ados ezin direnean jarri, ez da zehatza.
2. Argia izan behar da: Adierazle orokorrarekin erlazionatuta egon behar du. “Zarata egiten du beste batek hitz egitean” ez da argia.

 3. Nabarmena izan behar du. Errepresentazio ona egiten duenean, ez da bakarrik erlazionatuta dagoela, horretaz gain, oso esanguratsua dela dimentsio horretan esan nahi du.

Adierazle guztiak ez dira portaerazkoak, kontuan hartu behar da beste arlo bat adierazgarriak erabiltzea da. Hala nola giroa balioetsi behar bada, erakundeak emandako adierazgarriak, espazio erabilera, arduren banaketa…

(PRAKTIKA)

 3.TESTAK ERABILERA

EBALUAZIO DIAGNOSTIKOAN:

Test estandarizatuak:

Arauari dagozkion testak, pertsona baten eta talde baten emaitzak alderatzen dituzte puntuazio estandarretan oinarrituz. Puntuazioak pertzentilletan edo estandarizazio-puntuazioetan eman daitezke, pertzentillek puntuazioaren azpitik agertzen diren pertsonen ehunekoa eta hauen posizio erlatiboa erakusten dute.

Irizpideari dagozkion testak, irizpide zehatzetan nahiz ikasteko helburuetan oinarritzen dira, ezagupen edo gaitasun berezi baten neurketa egiteko

Test estandarizatuen arriskua arazoak, estereotipoak, aurreiritziak indartzen dituztela da. Testen egiazko balioa baldintza teknikoek eta profesionalaren araberakoa da, hauek erabiltzean hainbat alderdi nabarmendu behar dira:

Zer bilatu nahi dugu, nola erabiliko ditugun emaitzak eta baldintza teknikoak testa bideratuta dagoen pertsonarentzat egokia den ala ez. Behin testa egitea positiboa izango dela egizatatuta

4.GAIA→ Gaitasun eta etika profesionala talde kudeaketan←

1. Kohesioaren garapenerako planteamendu hezitzaileak
	1. Taldeko esperientziak aldaketa-eragile gisa erabiltzea: hezitzailea taldearekin lan egiterako orduan, babesa eskaintzeaz batera berdinen arteko esperientzietan pertsonak baliagarri, seguru eta maitatuak sentitzea bermatu behar du; hau lortzeko:
* taldean esploratzea, hezitzaileen babespean egon gabe
* berdinekin harremana izatea, modu espontaneoan
* nork bere ikuspuntua adieraztea, nahiz eta gainerako taldekideen iritziaren aurkakoa izan
* ekimena izatea
* berdinekin batera irtenbideak aurkitzea
* taleko giro egokia edukitzen eta jarrerak garatzen laguntzen duten jarduerak egitea.
* berdinen errekonozimendua eta onarpena jasotzea
* urduritasuna, haserrea, antsietatea… nork bere buruaren kontrola galtzen duenean, taldean kontrol hori berreskuratzeko moduak aurkitzea.
	1. Talde kohesioa etapa ezberdinetan
		1. Taldekotasun sentimendua: taldearen zati sentitzea, harekin identifikatzen diren eta lotura afektiboak garatzen dituzten neurrian sortzen dena.
		2. Aintzatespen-sentimendua: tadean baloratzen diren funtzioa batzuekin eta rol batekin baliagarria sentitzea.
		3. Kontrol-sentimendua: taldearen prozesuen parte izatea, esku-hartzea izatea.

 Kohesioa

1. Partaideen ezaugarriak:
2. Taldearen etapak:
	1. Lehenengo etapa: egoera berriek dakarten mehatxu sentimendua txikitu eta konfidantza giroa sortzea. Pertsonek, elkarren arteko ezagutza areagotzea eta amankomuneko interesez jabetzea.

Horretarako konpartiktukoaren pertzepzioa areagotzeko jarduerak egitea ezinbestekoa da. Baita ere gune te adenborak batera ahalbidetu elkar ezagutu ahal izateko. Garrantzitsua da amankomuna dena lantzea; jomuga zehatzak finkatuz, azpimarraketa positiboa eginez(hobetzeko zer egin daitekeen pentsatu), eta arazoak planteatzeko denbora mugatuz.

* 1. Kohesioa, ondorengo etapetan:
* helburuak ondo mugatuta egon behar dira, taldearen kideen interesak eta beharrizanak islatu eta konpartituak izan behar dira.
* Harreman orekatsuak ekartzearen garrantzia, ekarpenetako oreka pertzepzioarena eta komunikazio positiboarena.
* Lankidetzarako eta gatazkak konpontzeko estrategiak hobetzea.
	1. Taldea feed-back positiborako eta partaidetzarako marko bezala: partaidetzaren bidez kontrol sentimendua egon dadin erraztean datza.

Orientabideak:

* Zailtasunen analisitik, hobetzeko jokaerak eta trebetasunen jabekuntza planteatzea
* Hobekuntza-prozesuen planifikazio eta kontrolean parte-hartzea
* Hobekuntza prozesu jarrai baten alderdi bezala, autoebaluazio prozesuak erraztu.

Orientabidea talde-topaketek azterketa lanak egiteko, eztabaidatzeko eta erabakiak hartzeko balio dute. Orientabideen eraginkortasuna bermatzeko erabilitako dinamikak baldintzatuak izan behar dira. Ikuspegi horien guztien komuneko ezaugarrien artean 3 dira oinarrizkoenak:

1. Taldearen gune-antolaera zirkularra da, haren kide guztien arteko begi-harremanak eta partaidetza-dinamika errazteko. Jokaera kodeak argi ezarri eta negoziatzen dira; elkarreraginak erregulatzeko jokabideen jarraibideak argitu behar dira hasieratik, funtzionamendu, lankidetza, komunikazio eta gatazka konponbide arauak negoziatuz.
2. Garrantzia emanten zaio kideen arteko estimulazioa indartzeari eta lehenengo faseetan, laguntzeko jokaera positiboen erabilera indartzeko jolas eta jarduerak sartzen dira.
3. Taldearen liderargoa aztertzea ezinbestekoa. Horretarako eboluzio-eskema erabiltzen da. Eskema:

| Estadioa | Taldea | Lidergoa |
| --- | --- | --- |
| 1 | Egoerazko taldea | Autoritarioa |
| 2 | Ekintza erkidegoa bezala. “ekintza asebetegarriak” | Gida bezala |
| 3 | Erkidego afektibo bezala lotura afektiboen garrantzia eta adostasunaren garrantzia | Bitartekari bezala |
| 4 | Interes erkidegoa bezala | Sendotasuna ematen |

Parte hartze faboratzeak, definiturik dauden zenbait jarrera inplikatzen dituen rol bat barneratzea suposatzen du:

* Iniziatibak bultzatu eta ideiak bilatu elkarrekin, eragitea faboratuz
* Arazoaei buruzko guztion hausnarketa eta negoziaketa bideak bilatu
* Ezagutzak elkarbanatzea
* Erabakiak inorekin kontsultatu gabe ez hartzea, jakintsu papera gutxituz

Erresistentzia mekanismoak:

* Faktore pertsonalak(autoestimua, frustrazioa…)
* Talde faktoreak(harremanak, talde-kopurua….)
* Indibidualismoa
* Negatibismoa
* Blokeoa(aktiboa zein pasiboa)
* Zailatsunak azpimarratzea
* Beharrizan era arduretatik abiatzea

Talde kohesioaren praktikak.

1. Talde lana
	1. Taldekatze diseinuan oinarritutako teknikak
2. Talde txikitako azpi-banaketa erabiltzen dituzten teknikak(15 orr)
	1. Phillips 66: 6 pertsona 6 minutu. Egokitu daiteke kopurua eta denbora.
	2. Marmam teknika: Bikoteak egiten dira
	3. Elur pilota: Bikoteak talde handiagoetan progresiboki elkatuz joatea
3. Talde osoaren teknikak(16 orr)
	1. Talde izendunaren teknika: proposamenak bost minututan. Hitz-txanda(paso egitea posiblea) eta berriro hitz egiteko hurrengo txanda, guztiek hitz egin ondoren
	2. Bi zutabeen teknika: alternatibak ebaluatzeko. Bi zatitan, erdia alderdi positiboak azpimarratzeko eta erdia eragozpenak aztertzeko.
	3. Gunea: ideiak libreki adieraztea, eztabaida gidatua
	4. Esperientzian oinarritutako teknikak/ Metodologia esperientziala
4. Dramatizazio-teknikak: role-playing eta drama. Eraginkortasun baldintzak:
	1. Antzepena una jakin batean gelditzea
	2. Rolak trukatzea
	3. Bukaera ezberdinak asmatzea
5. Dinamika-jolasak
6. Narrazioak
	1. Arrazonamendua/Ezagutza estimulatzeko teknikak:

Taldekatzeko erak baino, taldekideek eztabaidatzeko darabiltzaten estrategiak eta euren arteko harremanak dira garrantzitsuagoak. Talde hetereogenoa, arrazonamendu, eta gaitasun desberdinak dauzkaten taldekidez osaturik dagoena da. Homogeneoa, antzerako gaitasuna dituzten taldekideez osaturika dagoena da.

Taldekideen arteko transakzio gradua altua denean era nabarmen batera egiten da aurrera, hutsuneak eta kontraesanak aztertzeko edo besteen arrazonamendua arrazonamendu zabalago batean integratzeko analisia eta arrazonamendu kritikoa erabiliz lortzen da. Aurrerakada ez da hain handia , baina bai kontuan hartzeko modukoa, iritziak trukatzearen oinarria elizitazio estrategietan oinarritzen direnean, laburtuz, informazioa eskatzea edo informazioa argitzeko eskatzea, feedbacka erabiliz. Azkenik, ez da aurrera egiten.