

Socialinio darbo profesionalizacija

Vaikų dienos centrų tarpdalykinio bendradarbiavimo patirtis

Jolita BUZAITYTĖ-KAŠALYNIENĖ
Eglė LIAUDGINAITĖ-ZAMALIENĖ

*Vilniaus universitetas
Universiteto g. 9/1. Tel. (85) 266 76 10
El. paštas: jolita.kasalyniene@fsf.vu.lt
El. paštas: egle.liaudginaite@gmail.com*

Tarpdalykinis bendradarbiavimas yra labai svarbus socialinio darbo su vaikais ir šeimomis veiksmingumui, todėl šiuo straipsniu siekiama išsiaiškinti tarpdalykinio bendradarbiavimo ypatumus dirbant su vaikais ir paaugliais dienos centruose. Tam aprašyti teoriniai tarpdalykinio bendradarbiavimo modeliai, vadovaujantis valdymo ir komunikacijos kriterijais išskirti bendradarbiavimo lygmenys. Remiantis šiais modeliais buvo parengta priemonė ir atlikta vaikų dienos centruose dirbančių socialinių darbuotojų / pedagogų apklausa. Tyrimo rezultatai parodė, kad Lietuvos vaikų dienos centrų vidinis tarpdalykinis bendradarbiavimas pagal vadovavimo pobūdį yra vidutinio ir aukštesnio lygmens, atitinka lygiavertės komandos ir profesionalaus valdymo modelius. Išorinis bendradarbiavimas yra žemiausio komunikacijos modelį atitinkančio lygmens, tik išimtiniais atvejais jis gali būti priskirtas koordinacijos modeliui.

Pagrindiniai žodžiai: *tarpdalykinis bendradarbiavimas, teoriniai modeliai, socialiniai darbuotojai, socialiniai pedagogai, vaikų dienos centras.*

Įvadas

Socialiniame darbe specialistų ir paslaugas teikiančių institucijų bendradarbiavimas siekiant klientų situacijos pokyčių yra labai svarbus, nes daugeliu atvejų jų problemos būna sunkios, jos kyla dėl įvairių priežasčių, todėl reikalauja holistinio požiūrio į kliento situaciją ir kompleksinės pagalbos, socialinė pagalba dažnu atveju turi būti derinama su kitomis paslaugomis, pavyzdžiui, švietimo, profesinio konsultavimo, psichologinės pagalbos ir kt.

B. Švedaitė (2005) teigia, kad, norint padėti klientams spręsti jų problemas, vien socialinio darbuotojo ar socialinio pedagogo žinių, įgūdžių ir galiausiai poveikio klientui neužtenka, nes jie visada yra veikiami kelių skirtingų sistemų. Todėl yra svarbu kalbėti apie tarpdalykinį bendradarbiavimą, kaip vieną iš esminių būdų padėti klientams ir palengvinti bei padaryti efektyvesnį socialinių darbuotojų ir socialinių pedagogų darbą.

Lietuvoje atlikta mažai tarpdalykinio bendradarbiavimo socialinio darbo srityje tyrimų, o ir tie dažniausiai yra bakalauro arba magistro baigiamieji darbai. Galima paminėti keletą magistro baigiamųjų darbų, artimiausių straipsnio tematikai, pavyzdžiui: V. Sakalauskaitė (2004) nagrinėjo socialinių pedagogų bendradarbiavimą su vaiko teisių apsaugos institucijomis; I. Mažylytė (2011) analizavo socialinio darbuotojo ir socialinio pedagogo bendradarbiavimo, teikiant pagalbą vaikams, prielaidas; Ž. Musvicienė (2011) tyrinėjo socialinio pedagogo ir mokyklos bendruomenės, t. y. toje

pačioje įstaigoje dirbančių specialistų, tarpdalykinio bendradarbiavimo ypatumus; G. Visockytė (2011) tyrė vaikų dienos centrų ir bendrojo lavinimo mokyklų bendradarbiavimo, tenkinant mokinių specialiuosius ugdymo(si) poreikius, galimybes; L. Kunickienė (2010) kalbėjo apie seniūnijų socialinių darbuotojų bendradarbiavimo su Vaiko teisių apsaugos tarnybomis, nepilnamečių reikalų pareigūnais, mokyklų socialiniais pedagogais būtinumą, teikiant pagalbą rizikos šeimoms; R. Mikalauskienė (2008) tyrė vaikų dienos centrų tarpdalykinio bendradarbiavimo su kitomis įstaigomis ypatumus; E. Pažeraitė (2008) analizavo vaikų dienos centro, veikiančio mokykloje, ir šios mokyklos pedagogų bendradarbiavimą. Minėtuose darbuose dažniausiai įvardijami galimi tarpdalykinio bendradarbiavimo veikėjai (specialistai) ar partneriai (organizacijos), minimos jo formos, pavyzdžiui, pokalbiai telefonu, raštų rašymas, susirinkimai, bendri renginiai, diskusijos, bendra veikla, rekomendacijų teikimas ir pan. (Sakalauskaitė 2004; Muscuvienė 2011; Mikalauskienė 2008), taip pat analizuojami sėkmingo bendradarbiavimo veiksniai – tikslų ir veiksmų derinimas, tarpusavio supratimas ir palaikymas (Pažeraitė 2008). Beveik visuose aptartuose magistrų darbuose daroma prielaida, kad tarpdalykinis bendradarbiavimas yra prevencijos ir pagalbos efektyvumo didinimo būdas ir / ar sąlyga, pavyzdžiui, anksčiau pastebima probleminė situacija, visapusiškiau suvokiama problema, didesnė galimybė pagalbą vaikui suteikti neatskiriant jo nuo šeimos (Sakalauskaitė 2004). Tačiau nė viename iš aptartų tyrimų nebuvo mėginta išskirti skirtingus bendradarbiavimo lygmenis, t. y., ar bendradarbiavimas apima tiksliai apibrėžtą informaciją, ar tarpdalykinėje komandoje dirba skirtingi specialistai.

R. Mikalauskienės (2008) tyrime dalyvavę vaikų dienos centrų vadovai nurodė teisės aktų, reglamentuojančių tarpdalykinį bendradarbiavimą, trūkumą, kaip vieną iš tarpdalykinio bendradarbiavimo trukdžių. Šį tyrimą papildė I. Gečienė ir bendraautorai (2007). Jie, tirdami socialiai pažeidžiamų jaunuolių integracijos į darbo rinką prielaidas, nustatė, kad tarpdalykinis švietimo ir socialinės apsaugos institucijų bendradarbiavimas yra labai menkas. Institucijų veiklą reglamentuojančių dokumentų analizė atskleidė, kad ne visos jos įpareigos bendradarbiauti, tos, kurios ketina bendradarbiauti, nenumato, kokie darbuotojai šią funkciją turi atlikti, o jei vis dėlto bendradarbiavimo funkcijos darbuotojams numatytos, tai nėra aprašyti bendradarbiavimo formos ir būdai, įgaliojimo ir atsakomybės lygmuo, nenumatyti bendradarbiavimui reikalingi laiko, finansiniai ir techniniai išteklių ir kt.

Nemažai tyrimų Lietuvoje siekia atskleisti įvairius tarpdalykinio bendradarbiavimo sveikatos priežiūros srityje aspektus. Komandinio darbo kompetencijas slaugytojų veikloje nagrinėjo V. Žydžiūnaitė (2005). D. Kairienė (2010) tyrė tarpdalykinį bendradarbiavimą teikiant ankstyvąją pagalbą vaikui ir šeimai, analizavo viename sveikatos priežiūros organizacijos skyriuje dirbančių specialistų (pediatro, logopedo, socialinio darbuotojo, kineziterapeutų) bendradarbiavimo sampratą ir jos raišką jų sąveikose. A. Petrauskienės (2011) žvilgsnis taip pat buvo nukreiptas į sveikatos priežiūros sistemoje vykstantį tarpdalykinį bendradarbiavimą, jo komponentus ir veiksnius, socialinių darbuotojų ir sveikatos priežiūros specialistų sąveikas. Šie tyrimai buvo nukreipti tiksliai į tarpdalykinės komandos darbą ir sveikatos priežiūros, o ne socialinio darbo su vaikais ir šeimomis sritį.

Užsienyje, ypač senas socialinio darbo tradicijas turinčiose šalyse, tarpdalykinis bendradarbiavimas yra plačiai tyrinėtus, pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje grupė autorių nuo 1990 metų leidžia seriją knygų apie tarpdalykinį bendradarbiavimą, jo raidą ir įtaką socialinio darbo ir medicinos paslaugų efektyvumui (Leathard, Weinstein, Leiba ir kt.).

JAV ir Australijoje atlikti tyrimai rodo tarpdalykinio bendradarbiavimo reikšmę dirbant su buvusiais / esamais kaliniais, taip pat medicinos srityje: pastebėta, kad tose institucijose, kuriose

buvo plėtojamas tarpdalykinis bendradarbiavimas, klientai buvo labiau patenkinti paslaugomis, jos buvo efektyvesnės (kiekybiškai ir kokybiškai matuoti rodikliai: nusikaltimų skaičius, įsidarbinusių buvusių kalinių procentas; medicinos darbuotojų nuomonė apie teikiamas paslaugas) (Weinstein et al. 2003; Daka-Mulwanda et al. 1995).

Yra ir kita nuomonė, grindžiama tyrimais: tarpdalykinis bendradarbiavimas yra reikalingas tik dirbant su ypač specifiskomis ir problemiškomis klientų grupėmis: neigalių vaikų, ŽIV turėtojų (vaikų), nėsčių nepilnamečių, imigrantų ir pan. (Daka-Mulwanda et al. 1995).

Tarpdalykinis bendradarbiavimas gali būti įvardijamas įvairiai, pavyzdžiui, tarpdisciplininis, multidisciplininis, tarpžinybinis ir pan. Straipsnio autorės pasirinko tarpdalykinio bendradarbiavimo sąvoką dėl kelių priežasčių:

1. Aptariamas bendradarbiavimas ne tik tarp skirtingų organizacijų, bet ir tarp organizacijos viduje dirbančių specialistų, todėl netinka terminai „tarpžinybinis“ ar „multiorganizacinis“.
2. Valstybinė lietuvių kalbos komisija rekomenduoja vietoje žodžio „disciplina“ vartoti „dalykas“.
3. Anglų kalboje dažnai vartojamą „collaboration“ versti „kolaboravimas“ atsisakyta, nes šis žodis lietuvių kalboje turi neigiamą bendradarbiavimo su priešu atspalvį.

Literatūroje anglų kalba yra dar daugiau iš pirmo žvilgsnio tą patį reiškinių nusakančių terminų, pavyzdžiui, „interprofessional assistance“, „multiagency collaboration“, „transsectoral teamwork“ ir pan. Tai apsunkina tiek literatūros paieškas, tiek paties reiškinių apibrėžimą, nes net šiek tiek skirtingai įvardijami dalykai gali būti skirtingai suvokiami arba priešingai – skirtingai pavadinami, tačiau vienodai suprantami. A. Leathard (1997) išskyrė daugiau kaip 40 sinonimiškai vartojamų sąvokų, kurias suskirstė į tris grupes:

1. Orientuotos į koncepciją (*inter-disciplinary, multi-professional* ir pan.).
2. Orientuotos į procesą (*joint planning, collaboration, synergy* ir pan.).
3. Orientuotos į instituciją (*inter-agency, interinstitutional, federation* ir pan.).

Nuo pasirinkto termino priklauso tyrimo objekto ypatumai, sakykime, ar specialistai traktuojami kaip asmenybės, ar kaip tam tikrų organizacijų ir / ar profesijų atstovai; ar bendradarbiavimas apima tik paslaugų teikimo koordinavimą, ar vyksta tarpdalykinėje komandoje, kuri planuoja, teikia paslaugas ir vertina jų efektyvumą, pavyzdžiui, L. R. Bronstein (2003) tarpdalykinis bendradarbiavimas (angl. *interdisciplinary collaboration*) – tai efektyvus tarpasmeninis procesas, palengvinantis pasiekimą tikslų, kurių individualiai ir savarankiškai veikdami specialistai nepasiektų.

Šiame straipsnyje tarpdalykinis bendradarbiavimas – „institucinės ar tarpinstitucinės struktūros, kuriose dalijamasi ištekliais, galia ir įgaliojimais (įtaka, kompetencijos sferomis) ir kur žmonės suveda bendrų tikslų, kurių būtų neįmanoma pasiekti pavieniui, siekimas“ (Kagan, 1991, cit. pagal Daka-Mulwanda et al. 1995). Tarpdalykiniu bendradarbiavimu siekiama kokybiškų ir paveikių paslaugų klientui, siekiama užtikrinti jų kompleksiskumą ir koordinavimą. Bendradarbiaujantys specialistai gali būti tiek tos pačios, tiek skirtingų profesijų atstovai ir dirbti tiek vienoje įstaigoje ar organizacijoje, tiek skirtingose.

Tarpdalykinio bendradarbiavimo tema Lietuvoje – nauja ir menkai iširta, ypač kalbant apie procesą, o ne rezultatus. Tyrimo naujumą atskleidžia tokie tyrimo aspektai: tarpdalykinio bendradarbiavimo proceso elementų išryškėjimas ir lygmenų išskyrimas, tiriamosios grupės pasirinkimas – tiriamas dienos centrų tarpdalykinis bendradarbiavimas. Probleminiai klausimai: Kaip vyksta tarpdalykinis bendradarbiavimas dienos centruose, dirbančiuose su vaikais ir paaugliais? Kokio lygmens tarpdalykinis bendradarbiavimas vyrauja Lietuvoje?

Tyrimo tikslas: išsiaiškinti tarpdalykinio bendradarbiavimo ypatumus dirbant su vaikais ir paaugliais dienos centruose.

Tyrimo uždaviniai:

1. Aprašyti teorinius tarpdalykinio bendradarbiavimo modelius, naudojantis valdymo ir komunikacijos kriterijais išskirti bendradarbiavimo lygmenis.
2. Empiriškai patikrinti, kuris tarpdalykinio bendradarbiavimo modelis pagal valdymo kriterijų yra dažniausias dirbant su vaikais ir paaugliais.
3. Empiriškai patikrinti, koks tarpdalykinio bendradarbiavimo modelis dirbant su vaikais ir paaugliais vyrauja pagal komunikacijos lygį.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros (teorinė reiškinio) analizė ir anketinė apklausa.

Tyrimo generalinę aibę sudarė visos Lietuvos vaikų ir paauglių dienos centrų (tiek savivaldybių, tiek nevyriausybinų organizacijų) socialiniai darbuotojai ir socialiniai pedagogai, dirbantys su rizikos grupės vaikais ir paaugliais. Tokių dienos centrų Lietuvoje tyrimo metu buvo apie 120, tačiau nebuvo žinoma, kiek socialinių darbuotojų ir socialinių pedagogų juose dirba, nežinomos ir jų charakteristikos.

Atranka buvo vykdoma pagal prieinamus duomenis: dienos centrų telefono numerius ir elektroninio pašto adresus. Remiantis VTAT ir Nacionalinės tėvų ir šeimų asociacijos pateiktais duomenimis, tyrimo anketos buvo išsiųstos daugiau kaip 120 dienos centrų visoje Lietuvoje. Tačiau dalis elektroninio pašto adresų buvo nurodyti neteisingai, kai kurie specialistai nesutiko bendradarbiauti su tyrėjomis.

Tyrimo dalyvavo 56 tiriamieji, 34 proc. socialinių pedagogų ir 66 proc. socialinių darbuotojų. Didžioji dalis (77 proc.) dalyvavusių specialistų dirbo nevyriausybinuose, o mažesnioji – savivaldybių dienos centruose. Daugiau nei trejus metus dabartinės pareigas ėjo 55 proc. tiriamųjų, 59 proc. buvo nuo 26 iki 35 metų, dauguma – moterys. Nors tyrimo dalyvavo tik į kvietimą atsiliepę specialistai, jame atstovaujama dienos centrų iš įvairių Lietuvos miestų ir miestelių, tiriamieji iš trijų didžiųjų Lietuvos miestų sudarė 53 proc., miestų rajonų centrų – 17 proc. ir rajonų – 30 proc. Tyrimo imties dydis nepakankamas statistiniam duomenų patikimumui užtikrinti, tačiau atranka atspindi sektorių, regionų, miesto ir kaimo vietovių įvairovę, todėl apibendrinant duomenis galima kalbėti apie Lietuvos tendencijas.

Tyrimo anketa buvo sudaroma remiantis išskirtais teoriniais tarpdalykinio bendradarbiavimo modeliais: pagal valdymo kriterijų ir pagal komunikacijos laipsnį. Anketa susidėjo iš dviejų esminių dalių: klausimų apie tarpdalykinį bendradarbiavimą įstaigoje, kurioje respondentas dirba, ir klausimų apie tarpdalykinį bendradarbiavimą su išorinėmis organizacijomis.

Tyrimas vykdytas 2010 m. balandį–gegužę.

Tyrimo gauti duomenys apdorojami programos *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) PASW Statistics 18 versija. Kadangi dauguma tyrimo matuotų kintamųjų buvo kokybiniai, o naudotos rangų ir pavadinimų skalės, dėl to analizuojant duomenis daugiausia naudotasi chi kvadrato homogeniškumo testu, Spearmano ir Kendallo tau b kriterijais ir įprastais aprašomosios statistikos metodais (dažnių lentelės, mediana, moda). Statistiniai kriterijai laikomi reikšmingais, kai $p < 0,05$.

Tarpdalykinio bendradarbiavimo teoriniai modeliai

Užsienio literatūroje yra aprašomi įvairūs bendradarbiavimo modeliai, pavyzdžiui, L. R. Bronstein (2003) modelyje tarpdalykinį bendradarbiavimą sudaro penki būtini elementai ar sudedamosios

dalys ir keturi jį palaikantys arba skatinantys veiksniai, bet kurio šių veiksmių trūkumas yra tarpdalykinį bendradarbiavimą stabdantis veiksnys. Tarpdalykinio bendradarbiavimo procesas apima šiuos esminius elementus: 1) specialistų tarpusavio priklausomybę; 2) naujai sukurtas profesines veiklas; 3) lankstumą; 4) kolektyvinę tikslų nuosavybę; 5) proceso refleksiją. Toliau trumpai apie kiekvieną jų.

Specialistų tarpusavio sąveika – kai kiekvienas yra priklausomas nuo kitų vaidmenų ir užduočių atlikimo. Specialistai turi aiškiai suprasti savo ir bendradarbiaujančių specialistų vaidmenų skirtumus ir tinkamai atlikti savo vaidmenis. Tai formaliai ir neformaliai bendraujant drauge praleistas laikas, komunikavimas žodžiu bei raštu ir pagarba kolegų profesinėms įžvalgoms. Naujai sukurtos profesinės veiklos – tai bendradarbiavimo veiksmi, programos ir struktūros, kuriose kartu veikdami profesionalai gali pasiekti kur kas daugiau, nei pasiektų veikdami pavieniui. Šios veiklos didina bendradarbiaujančiųjų profesionalumą. Lankstumą apibūdina kompromisai, padedantys konstruktyviai spręsti nesutarimus, kūrybiškas profesinių vaidmenų taikymas, vaidmenų pokyčiai reaguojant į situacijos keliamus poreikius ir mažas bendradarbiaujančiųjų santykių hierarchiškumas, lygiavertis dalijimasis darbais ir atsakomybe. Tarpdalykiniame bendradarbiavime svarbi bendra veiklos tikslų nuosavybė, tai reiškia, kad visi bendradarbiaujantys specialistai yra kartu atsakingi už tikslų kėlimo ir pasiekimo procesą, visi turi dalyvauti vertinant problemą, bendrai kelti pagalbos tikslus, rengti pagalbos planus, juos įgyvendinti ir įvertinti rezultatus. Kiekvienas bendradarbiaujantis specialistas turi prisiimti atsakomybę tiek už bendrą sėkmę, tiek už nesėkmę. Bendradarbiaujantys specialistai turi rūpintis bendro darbo procesu, galvoti ir kalbėtis apie darbo santykius ir procesus, suteikti kolegoms grįžtamąjį ryšį, kad stiprėtų bendradarbiavimo ryšiai ir efektyvumas (Bronstein 2003).

Tarpdalykiniam bendradarbiavimui turi įtakos keturi veiksniai arba, tiksliau, veiksmių grupės. Pirmajai priklauso veiksniai, susiję su profesiniais vaidmenimis, būtina bendradarbiavimo sąlyga yra aiškus bendradarbiaujančių specialistų profesinis tapatumas, profesinių vaidmenų, vertybių suvokimas, taip pat lojalumas tiek profesijai ir organizacijai, tiek tarpdalykinei komandai. Antrąją grupę sudaro struktūrinės sąlygos: įveikiamas darbo krūvis, tarpdalykinį bendradarbiavimą palaikanti institucijos kultūra, administracinė pagalba, profesinė autonomija, bendradarbiavimo veikloms skirtas laikas ir vieta, institucijos vadovų pritarimas ir finansinis palaikymas. Trečiajai priskiriamos asmeninės bendradarbiaujančiųjų savybės, kaip antai tarpusavio pasitikėjimas, pagarba, supratimas, neformalus bendravimas ir pan. Ir ketvirtojoje veiksmių grupėje yra ankstesnė bendradarbiavimo patirtis arba istorija, kiek ir kokios jos turima (Bronstein 2003).

Vadovaujantis L. R. Bronstein (2003) modeliu, apsikeitimas informacija, koordinavimas nėra priskiriami tarpdalykiniam bendradarbiavimui, tarpdalykinį bendradarbiavimą šis autorius suvokia kaip komandinį darbą. Todėl šiam tyrimui buvo pasirinkti A. Leathard (1997) ir (2003) darbuose aprašomi modeliai, besiremiantys vadovavimo (valdymo) ir komunikacijos lygio kriterijais, susijusiais su bendradarbiavimo procesu, taip pat jie leidžia manyti, kad komandinis darbas yra tik viena tarpdalykinio bendradarbiavimo atmainų.

Tarpdalykinis bendradarbiavimas gali būti skirtingų lygmenų, vienas pirmųjų bandymų susisteminti tarpdalykinio bendradarbiavimo patirtį ir išskirti jo lygmenis buvo R. Gregson ir kolegų 1992 metais Didžiojoje Britanijoje atliktas pirminės sveikatos priežiūros institucijų personalo tyrimas, kurio metu buvo bandoma išskirti bendradarbiavimo lygmenis (Gregson et al. 1992, cit. pagal Leathard, 2003):

1. Nėra tiesioginės komunikacijos. Kalbama apie žmones, kurie niekada nebuvo susitikę, nesikalbėjo ir nerašė vieni kitiems.

2. Formali, fragmentiška komunikacija. Specialistai retkarčiais susitinka ar susirašinėja, tačiau sąveika silpna, nedidelė vieno specialisto įtaka kitam.
3. Reguliari komunikacija ir konsultavimasis. Specialistai reguliariai susitinka, susirašinėja. Susitikimai ir susirašinėjimai apima pasikeitimą informacija.
4. Aukšto lygio darbas kartu. Specialistai, kurie yra susiję su informacija, dalyvauja pagrindiniuose bendro darbo etapuose, pritaria tiems patiems tos pačios organizacijos tikslams. Specialistai dažnai ir reguliariai susitinka arba kalbasi telefonu, arba rašo vieni kitiems laiškus (elektroninius ar įprastus). Dar vienas ir kone esminis šio lygmens bruožas – bendradarbiavimas vyksta vienoje institucijoje, yra individualus, ne grupėje ar komandoje, o „akis į akį“ ir nariai vertina tokį bendradarbiavimą kaip bendrų įstaigos tikslų įgyvendinimą.
5. Daugiadalykis darbas. Bendradarbiauja visų su konkrečia situacija susijusių įstaigų darbuotojai. Nariai vertina tokį bendradarbiavimą kaip esminį ir nepakeičiamą (Gregson et al. 1992, cit. pagal Leathard 2003).

C. Hudson (1998, cit. pagal Leathard 2003), remdamasis komunikacijos ir įsitraukimo į bendrą veiklą kriterijais, išskyrė keturis tarpdalykinio bendradarbiavimo modelius:

1. komunikacijos,
3. koordinacijos,
5. bendros vietos,
7. bendros misijos.

Čia tarpdalykinio bendradarbiavimo modeliai išdėstyti hierarchine tvarka nuo žemiausio komunikacijos ir įsitraukimo į bendrą veiklą lygio iki aukščiausio. Kaip ir daugeliu atvejų, toks išskyrimas yra sąlyginis, jis iš esmės yra pritaikytas Didžiosios Britanijos sveikatos priežiūros sričiai. Esminiai modelių požymiai pateikti 1 lentelėje.

1 lentelė. **Komunikacijos lygio modeliai** (Hudson 1998, cit. pagal Leathard 2003)

Komunikacijos modelis	Sąveikos apsiriboja apskaitimu informacija
Koordinacijos modelis	Specialistai dirba atskirose organizacijose, kurios nėra vietos prasme koncentruotos, tačiau plėtoja formalius susitarimus dėl bendradarbiavimo
Bendros vietos modelis	Skirtingų profesijų atstovai dirba netoliese vieni kitų
Bendros misijos modelis	Specialistai, siekdami bendrų tikslų (misijos), mažina atotrūkį tarp skirtingų specialistų požiūrio į darbą

Komunikacijos modelio atveju bendradarbiavimo tikslas – keistis informacija, kartais tai gali padėti pasiekti formalius susitarimus dėl bendradarbiavimo. Koordinacija papildo komunikaciją finansavimo klausimais: skirtingų organizacijų finansavimo šaltiniai gali būti skirtingi, tačiau organizacijos bendrai tvarko išlaidas. Todėl tampa būtini formalūs susitarimai. Bendros vietos modelis nurodo, kad čia kalbama apie skirtingų profesijų specialistus. Didžiosios Britanijos sveikatos priežiūros srityje yra laikoma, kad skirtingų profesijų atstovų darbas vienoje vietoje jau savaime yra aukšto lygio bendradarbiavimas. Bendros misijos modelis ne tik apima visus tris pirmiau minėtus

modelius, bet ir pereina į aukštesnį tarpdalykinio bendradarbiavimo lygmenį: tarpininkauja tarp praktikų ir politikų (vertikalus tarpdalykinis bendradarbiavimas) (Leathard 2003).

Vadovaujantis tarpdalykinio bendradarbiavimo hierarchiniais modeliais, besiremiančiais komunikacijos kriterijumi, galima daryti prielaidą, kad įvairių profesijų atstovų (specialistų) darbas toje pačioje organizacijoje pats savaime rodo aukštą tarpdalykinio bendradarbiavimo lygmenį ir dar aukštesnį lygmenį galima pasiekti tik tada, kai skirtingų įstaigų ar organizacijų atstovai dirba kaip komanda konkrečiu atveju, kartu vertina, planuoja, dalijasi atsakomybe ir ištekliais arba kai siekiama tų pačių tikslų (misijos). Tačiau tokių modelių taikymo, vertinant bendradarbiavimo patirtį vaikų dienos centruose, problema yra ta, kad ir toje pačioje organizacijoje dirbančių specialistų bendradarbiavimas gali būti įvairiai organizuojamas, jis gali būti stiprus, intensyvus ir priešingai – silpnas ir fragmentiškas.

A. Leathard (1997) pagal vadovavimo pobūdį išskiria ir aprašo keturis tarpdalykinio bendradarbiavimo modelius:

1. struktūrinį;
2. profesionalaus vadovavimo;
3. lygiavertės komandos;
4. valdymo.

Struktūrinio modelio atveju orientuojamasi į tarpinstitucinius santykius, siekiant geresnio tarpdalykinio bendradarbiavimo. Menkas dėmesys santykiams tarp profesionalų, nesigilinama į asmeninių santykių lygmenį. Bendradarbiavimas vyksta tarp profesinių grupių, neindividualizuojant, pavyzdžiui, vykstant socialinių darbuotojų ir mokytojų bendradarbiavimui, socialinis darbuotojas kaskart susitinka vis su kitu mokytoju. Nėra bendros struktūros bendradarbiavimui palaikyti.

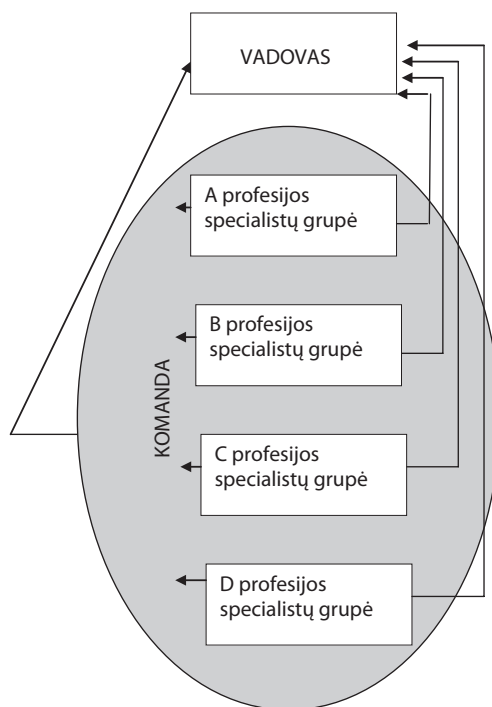
Profesionalaus vadovavimo modelis pasižymi keliais esminiais bruožais:

1. Sukurta specialistų komanda.
2. Dirbama nedidelėse vienos specialybės atstovų grupėse.
3. Komandai vadovauja autoritetingas vadovas.

Atskaitomybės ryšius tarp skirtingų komandos elementų rodo 1 pav. Jis sudarytas remiantis A. Leathard (1997) aprašytu profesionalaus vadovavimo modeliu.

Specialistų grupės yra atskaitingos vadovui ir visai komandai, tačiau turi visišką laisvę pasirinkti metodus. Šių grupių statusas nevienodas: vienos yra hierarchiškai aukščiau už kitas. Santykių plotmėje toks vadovavimo stilius / modelis pasižymi dėmesiu santykiams tarp profesionalų. Žiūrint į profesionalaus

1 pav. Ryšiai profesionalaus vadovavimo modelio komandoje



→ Rodo atskaitomybės kryptį

modelio schemą, galima daryti prielaidą, kad ji galėtų atspindėti ir vieną organizaciją, turinčią kelis padalinius, kai viename padalinyje dirba vienos profesijos atstovai, bet galėtų atspindėti ir skirtingų organizacijų sukurtą bendradarbiavimo struktūrą, kur A, B, C ir D atstovauja skirtingoms organizacijoms.

Lygiavertės komandos modelis pasižymi:

- Santykių orientacija į profesionalus.
- Komanda sudaroma specifiniams klausimams spręsti.
- Visi komandos nariai lygiaverčiai.
- Problemos sprendimo siekiama bendradarbiaujant ir koordinuojant veiklas:
 - planuojami darbai;
 - nustatomi prioritetai;
 - dalijamasi informacija.

Šiam modeliui, lyginant su profesionalaus vadovavimo modeliu, būdingas komandos narių lygiavertiškumas, vadovas turi mažiau galios ir dažniau yra renkamas iš komandos narių.

Valdymo modelį A. Leathard (1997) įvardija kaip aukščiausio tarpdalykinio bendradarbiavimo lygmens modelį. Dominuojant tokiam modeliui bendradarbiavimas tam tikra prasme apima ne tik profesionalų, bet ir asmeninį bendradarbiavimo lygmenį: darbuotojus į komandą suburia ne tik poreikis spręsti bendrą problemą, bet ir bendros vertybės, įsitikinimai, tikslai ir ryšiai. Tarpdalykinėje komandoje vyrauja didelio pasitikėjimo santykiai. Tokioje komandoje ypač siekiama, kad klientas „nepasimestų“ paslaugose, jis gali būti informuojamas apie viso tinklo išteklius bet kurioje jo vietoje. Siekiama, kad paslaugos būtų kuo mažiau fragmentuotos ir dubliuojamos. Vadovo vaidmuo taip pat kitoks – jis mažiau darbų paskirstytojas, vertintojas, labiau priežiūrininkas, siekiantis padėti komandos nariams išvengti frustracijos, perdegimo ir kitų problemų.

Bendradarbiavimo modeliai pagal vadovavimo pobūdį gali būti taikomi analizuojant tarpdalykinį bendradarbiavimą ir kai įvairūs specialistai dirba toje pačioje organizacijoje, ir kai skirtingose organizacijose. Straipsnio autorės pasirinko tarpdalykinio bendradarbiavimo modelius, besiremiančius vadovavimo kriterijumi, analizuoti tarpdalykinį bendradarbiavimą vaikų dienos centruose, o vaikų dienos centrų bendradarbiavimą su kitomis įstaigomis ir organizacijomis – analizuoti vadovaudamosi tarpdalykinio bendradarbiavimo modeliais, besiremiančiais komunikacijos kriterijumi.

Tarpdalykinis bendradarbiavimas Lietuvos dienos centruose

Lietuvos dienos centruose dirba įvairūs specialistai, dažniausiai socialiniai pedagogai, socialiniai darbuotojai, psichologai, specialieji pedagogai, todėl galima daryti prielaidą, kad juose vyksta tarpdalykinis bendradarbiavimas. Vaikų dienos centruose vykstančiam tarpdalykiniam bendradarbiavimui tirti buvo pasitelkti A. Leathard (1997) tarpdalykinio bendradarbiavimo modeliai pagal vadovavimo pobūdį. Vadovavimo pobūdžiui aprašyti buvo pasirinktos kelios sritys – tai tarpdalykinio darbo organizavimas: darbų planavimas, vykdymas ir rezultatų vertinimas; komandos (ne)egzistavimas, konfliktų sprendimo ir vadovavimo komandai būdai. Kiekvienai įvardytų sričių matuoti buvo sukurta po keletą rodiklių, kiekvienas jų buvo matuojamas ranginėmis skalėmis. Vienos srities rodiklių ranginiai įverčiai buvo sumuojami siekiant sukurti jungtinius (akumuliuotus) rodiklius. Jungtinių rodiklių galimų reikšmių intervalai buvo dalijami į keturis intervalus ir skaičiuojamas jungtinių rodiklių pasiskirstymas juose. Keturi intervalai atitiko keturis tarpdalykinio bendradarbiavimo modelius: intervalas, kurio skaitinė išraiška mažiausia – žemiausią tarpdalyki-

nio bendradarbiavimo valdymo modelį, didesnės skaitinės išraiškos – aukštesnį ir t. t. Kiekvieno jungtinio rodiklio galimų reikšmių intervalas priklausė nuo teiginių, skirtų tam požymiui atskleisti, skaičiaus. Siekiant padaryti apibendrinamąją išvadą apie tarpdalykinio bendradarbiavimo modelių pasiskirstymą vaikų dienos centruose, buvo sumuojami požymių suminiai rodikliai ir matuotas gauto rezultato pasiskirstymas į keturis intervalus, vadovaujantis prielaida, kad jie atitinka tarpdalykinio bendradarbiavimo valdymo modelius.

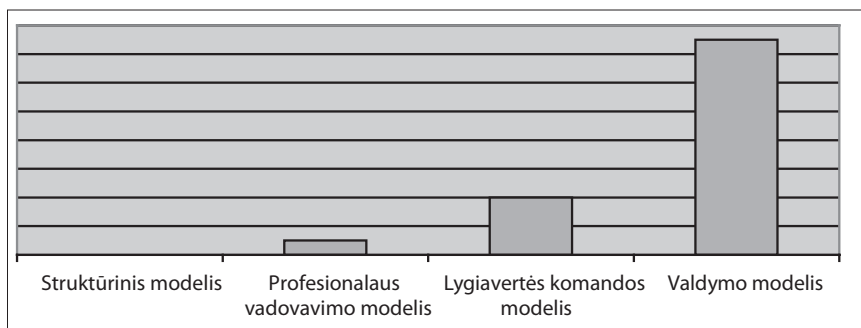
Valdymo modeliai skiriasi tarpdalykinio darbo organizavimu, grupės ar komandos buvimu / nebuvimu ir jos valdymo būdais. Darbo organizavimo procesas prasideda nuo darbo planavimo. Siekiant išsiaiškinti, kiek darbas dienos centruose yra planuojamas komandoje, tiriamųjų buvo prašoma nurodyti, kiek jie planuoja darbus drauge, kiek įtakos planavimui turi objektyvūs veiksniai, pavyzdžiui, pareigybės aprašai, ir kokį vaidmenį planuojant atlieka vadovas. Remiantis teorija, bendras darbų planavimas atspindi aukštesnį tarpdalykinio bendradarbiavimo laipsnį, o darbų planavimas pagal priskirtas sritis ir funkcijas arba situacija, kai vadovas paskirsto darbus komandos nariams, atspindi žemesnį tarpdalykinio bendradarbiavimo lygį (2 lentelė).

2 lentelė. *Atsakymų dažniai pagal darbų planavimo pobūdį (proc.)*

Teiginiai apie darbo planavimą Atsakymai	Darbų su vaikais planuoja dienos centro darbuotojai drauge	Darbai pasiskirstomi pagal pareigybės aprašus	Darbus, užduotis paskirsto vadovas
Nesutinku	5	5	9
Labiau nesutinku	4	14	16
Nei sutinku, nei nesutinku	9	35	36
Labiau sutinku	36	27	25
Sutinku	46	18	14

Daugeliu atvejų darbas dienos centruose yra planuojamas bendradarbiaujant. Tačiau koks yra vadovo ar taisyklių (pareigybės aprašo) vaidmuo planavimo procese neaišku, nes dauguma respondentų pasirinko neutralų variantą „Nei sutinku, nei nesutinku“. Duomenų analizė parodė, kad yra silpnas ryšys (koreliacijos koeficientas $r = 0,229$): kuo dažniau darbai yra planuojami specialistų grupėje, tuo rečiau darbus paskirsto vadovas, o pareigybės aprašai nėra susiję nei su darbo planavimu specialistų grupėje, nei tuo, kad vadovas paskirsto užduotis.

2 pav. *Valdymo modelių pasiskirstymas remiantis darbų vykdymo procesu*



Tarpdalykiniam bendradarbiavimui svarbus darbų ir atsakomybių pasidalijimas tarp grupės narių, todėl tyrimo metu buvo prašoma įvertinti teiginius apie tai, ar dėl konkrečių darbų atlikimo yra susitariama dienos centro darbuotojų grupėje, ar grupės nariai nuolat keičiasi informacija apie vaiką ar vaikų grupę, t. y. dienos centro darbuotojai žino, kas įvyko tuo metu, kol jų nebuvo, ir pan. Darbų vykdymą apibūdinančio jungtinio rodiklio reikšmių pasiskirstymas pagal valdymo modelius pateiktas 2 pav.

Tai, kad valdymo modelių atitinka daug daugiau tiriamųjų nei sudėjus kitus tris rodo, jog bendradarbiavimas yra ypač stiprus vykdant darbus. Šis rezultatas skiriasi nuo darbų planavimo rezultatu ir rodo, kad net jeigu planuojant darbus bendradarbiavimas nėra aukščiausio lygio, vykdant darbus yra įmanoma pasiekti aukščiausio lygio bendradarbiavimą.

Rezultatų vertinimas – taip pat svarbi darbo proceso dalis. Rezultatų vertinimas leidžia specialistams tobulinti savo darbą. Šiame darbo proceso etape ypač svarbu, kiek yra bendradarbiaujama, nes tik kartu vertinant bendro darbo rezultatus atsiranda galimybė specialistui į savo darbą pažiūrėti iš šalies, reflektuoti savo veiklą. Tiriant, kiek bendradarbiaujama vertinant rezultatus, buvo siekta išsiaiškinti, kaip – kartu ar atskirai – socialiniai darbuotojai ir socialiniai pedagogai vertina savo darbo rezultatus ir ar tai yra nuolat vykstantis procesas, ar rezultatai vertinami tik tikslams pasiekti skirtam laikui pasibaigus.

Yra dar vienas svarbus rezultatų vertinimo aspektas: kaip ir visas darbo procesas, rezultatų vertinimas gali būti labai formalizuotas, turintis labai mažai tarpdalykinio bendradarbiavimo požymių, jei darbu vadovauja griežtas, visą atsakomybę prisiimantis, autoritariškas vadovas. Iš esmės toks vadovas gali užkirsti kelią demokratiškam bendradarbiavimui. Tačiau tyrimo metu 68 proc. tiriamųjų buvo linkę sutikti, kad jų darbo rezultatus vertina vadovas, ir 73 proc. – kad rezultatus vertina visa komanda. Tokie duomenys rodo, kad tai, jog vadovas vertina darbuotojų darbo rezultatus (bet kuriuo atveju tai yra viena iš jo funkcijų), netrukdo darbuotojų komandai reflektuoti savo veiklą. Suminis rezultatų vertinimo rodiklis rodo, kad pagal rezultatų vertinimo rodiklius vyrauja lygiavertės komandos modelis: struktūrinis modelis – 2 proc.; profesionalaus vadovavimo modelis – 23 proc.; lygiavertės komandos modelis – 62 proc.; valdymo modelis – 11 proc.

Kaip minėta, darbo procesą sudaro darbo planavimas, darbų vykdymas ir rezultatų vertinimas. Vertinant, kiek šios veiklos yra vykdomos bendradarbiaujant, pagal darbų vykdymo požymį vyrauja profesionalaus vadovavimo modelis, o pagal darbų planavimo ir rezultatų vertinimo – lygiavertės komandos. Siekiant nustatyti, ar darbo proceso dalių vertinimai yra susiję, buvo skaičiuojamos jungtinių rodiklių koreliacijos (3 lentelė).

3 lentelė. *Koreliacijos tarp darbo proceso organizavimo aspektų*
(Spearmano koreliacijos koeficientas, $p < 0,01$)

Požymis	Darbų planavimas	Darbų vykdymas	Rezultatų vertinimas
Darbų planavimas	–	Vidutinis ryšys ($r = 0,435$)	Vidutinis ryšys ($r = 0,612$)
Darbų vykdymas	Vidutinis ryšys ($r = 0,435$)	–	Vidutinis ryšys ($r = 0,570$)
Rezultatų vertinimas	Vidutinis ryšys ($r = 0,612$)	Vidutinis ryšys ($r = 0,570$)	–

Duomenų analizė atskleidė vidutinius ir aukštesnius nei vidutiniai ryšius tarp matuotų sričių, tai rodo, kad tiriamieji į klausimus atsakė nuosekliai, taip pat – kad pagal vieną požymį, jo vertinimus galima prognozuoti kitus požymius.

Darbo grupėje patirtį apibūdino teiginiai apie darbą komandoje, kaip pasidalijama darbais, atsakomybe, kiek specialistų bendradarbiavimas turi įtakos darbo metodų pasirinkimui. Taip pat tiriamųjų buvo prašoma pasisakyti apie grupėje egzistuojančias taisykles, vadovo vadovavimo stilių, sprendimų priėmimo procesą ir pan. Aukštesnis tarpdalykinio bendradarbiavimo lygmuo pasiekiamas tada, kai grupėje ima vyrėti demokratiški procesai, t. y. kiekvienas prisiima atsakomybę ir turi pakankamai laisvės veikti, vertinama kiekvieno komandos nario nuomonė, o vadovas yra labiau palaikantis nei vadovaujantis, nurodinėjantis. Analizuojant jungtinį rodiklį, skirtą atskleisti komandinio darbo požymius vaikų dienos centruose, išryškėjo toks tarpdalykinio bendradarbiavimo valdymo modelių pasiskirstymas: struktūrinis modelis – 2 proc.; profesionalaus vadovavimo modelis – 21 proc.; lygiavertės komandos modelis – 50 proc.; valdymo modelis – 27 proc.

Vadovo vaidmuo sprendžiant konfliktus – dar vienas tarpdalykinio valdymo modelių rodiklis, atspindintis, kiek atsakomybės už konfliktų sprendimą prisiima tarpdalykinio bendradarbiavimo grupė / komanda ir kiek – vadovas. Pagal šios srities jungtinį rodiklį vyravo lygiavertės komandos (63 proc.) ir profesionalaus vadovavimo (27 proc.) modeliai.

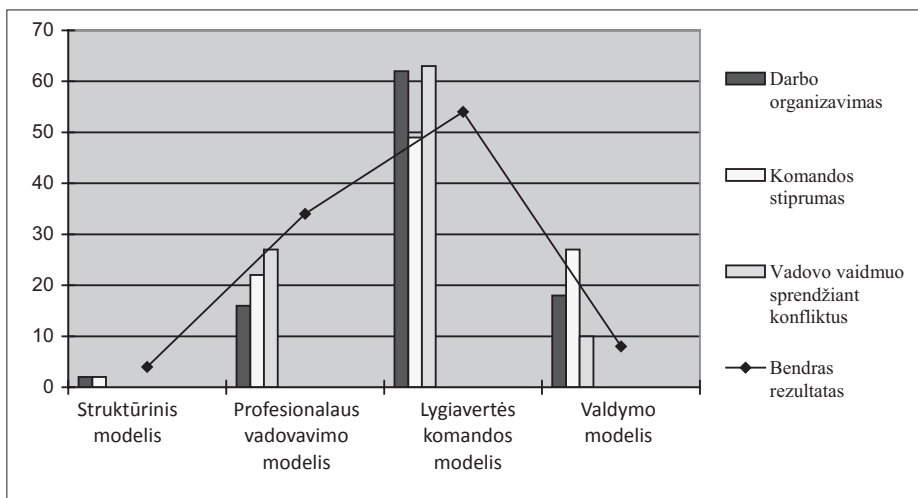
Sujungus visus valdymo modelių rodiklius į vieną, visos galimos reikšmės pasiskirsto intervale [31; 155], reikšmių pasiskirstymas artimas normaliajam skirstiniui, kiek pasislinkusiam į dešinę, tai reiškia, kad vyrauja iš esmės aukštesnio lygio bendradarbiavimas: žemiausiam modeliui priskiriama mažiau atvejų nei aukščiausiam. Visas pasiskirstymas pagal tarpdalykinio bendradarbiavimo valdymo modelius:

1. Struktūrinis modelis – 4 proc.
2. Profesionalaus vadovavimo modelis – 34 proc.
3. Lygiavertės komandos modelis – 54 proc.
4. Valdymo modelis – 8 proc.

Vyrauja tarpdalykinio bendradarbiavimo lygiavertės komandos modelis; 3 pav. pavaizduota, kaip pasiskirsto tarpdalykinio bendradarbiavimo valdymo modeliai pagal skirtingus rodiklius.

Apibendrinant pirmiau aptartus tyrimo rezultatus, galima teigti, kad Lietuvos vaikų dienos centruose vyksta vidutinio ir aukštesnio lygmens tarpdalykinis bendradarbiavimas, vadovavimo

3 pav. Tarpdalykinio bendradarbiavimo valdymo modelių pasiskirstymas pagal skirtingus rodiklius



pubūdžiu atitinkantis A. Leathard (1997) išskirtus ir aprašytus lygiavertės komandos (54 proc.) ir profesionalaus valdymo (34 proc.) tarpdalykinio bendradarbiavimo modelius. Vos keliuose centruose vyksta žemiausio lygmens ir dešimtadalyje – aukščiausio lygmens tarpdalykinis bendradarbiavimas. Vadovaujantis komunikacijos lygmens tarpdalykinio bendradarbiavimo modeliais (Hudson 1998, cit. pagal Leathard 2003), tarpdalykinį bendradarbiavimą vaikų dienos centruose galima būtų priskirti bendros vietos modeliui, nes čia skirtingi specialistai dirba vienoje vietoje – vienoje organizacijoje. Tai reikštų, kad pagal komunikacijos lygmens modelius tarpdalykinis bendradarbiavimas taip pat yra aukštesnio ir gal net aukščiausio lygmens, nes galima tikėti, kad vienoje organizacijoje dirbantys specialistai turi daugiau galimybių suderinti veiklos tikslus ir bendromis pastangomis jų siekti, nei specialistai, priklausantys skirtingoms organizacijoms. Tačiau „bendra vieta“ taip pat gali reikšti ne tik skirtingų specialistų darbą vienoje organizacijoje, bet ir skirtingas paslaugas teikiančių organizacijų artimumą fizineje erdvėje, t. y. buvimą vienoje gatvėje arba viename pastate, o specialistams, dirbantiems skirtingose organizacijose, reikia kur kas daugiau pastangų tarpdalykiniam bendradarbiavimui. Todėl tuo atveju, kai skirtingi specialistai dirba vienoje organizacijoje, bendros vietos tarpdalykinis bendradarbiavimas gali būti laikomas žemesnio lygmens bendradarbiavimu, o kai specialistai dirba skirtingose organizacijose, esančiose fiziškai arti viena kitos, toks tarpdalykinis bendradarbiavimas gali būti laikomas aukštesnio lygmens bendradarbiavimu. Šiai teorinei prielaidai pagrįsti reikėtų atlikti tolesnius empirinius tyrimus, nes šio tyrimo rezultatų tam nepakanka.

Lietuvos vaikų dienos centrų tarpdalykinis bendradarbiavimas su kitomis organizacijomis

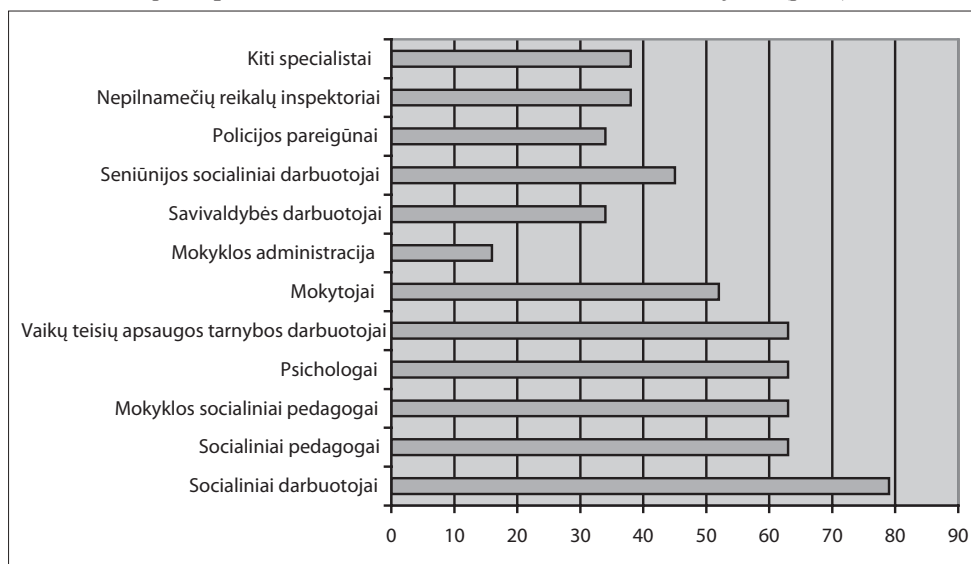
Vaikų dienos centruose dirbančių socialinių darbuotojų ir socialinių pedagogų bendradarbiavimui su kitose institucijose / organizacijose dirbančiais specialistais analizuoti buvo pasirinkti tarpdalykinio bendradarbiavimo modeliai, besiremiantys komunikacijos kriterijumi (Hudson 1998, cit. pagal Leathard 2003). Tokį pasirinkimą nulėmė ankstesnių tyrimų rezultatai ir turima patirtis, kad tarpdalykinis bendradarbiavimas, apimantis skirtingų įstaigų bendradarbiavimą, Lietuvoje yra labai žemo lygmens, todėl klausimai, skirti tarpdalykinio bendradarbiavimo valdymo modeliams atskleisti, nebuvo įtraukti į klausimų bloką, skirtą tarpinstituciniam tarpdalykiniam bendradarbiavimui. Tyrimo rezultatai patvirtino šio pasirinkimo pagrįstumą, nes į šios grupės klausimus būtų atsakiusi labai maža dalis tiriamųjų, todėl statistinė duomenų analizė būtų buvusi nereikšminga.

Didžioji dauguma (86 proc.) socialinių darbuotojų ir socialinių pedagogų nurodė bendradarbiaują su kitose institucijose / organizacijose dirbančiais specialistais. Toliau šiame skyriuje pateikiami pasiskirstymai atitinka ne visą tiriamąją aibę, o tik pastarąją jos dalį, nebent nurodoma kitaip.

Daugiau nei pusė (55 proc.) bendradarbiaujančių tiriamųjų nurodė, kad specialistai, su kuriais jie bendradarbiauja, dirba kituose tos pačios organizacijos, kuriai priklauso jų dienos centras, padaliniuose, o 73 proc. bendradarbiauja su kitose institucijose / organizacijose dirbančiais specialistais. Vadinasi, tikrojo tarpinstitucinio bendradarbiavimo lauką būtų galima sumažinti dar 13 proc. Kitų organizacijų specialistų, su kuriais yra bendradarbiaujama, pareigybių pasiskirstymai pavaizduoti 4 pav.

Tyrimo duomenys rodo, kad vaikų dienos centrų socialiniai darbuotojai ir socialiniai pedagogai bendradarbiauja su labai įvairiais specialistais, nes čia pateiktas pareigybių sąrašas jau yra ilgas, o dar 38 proc. nurodė kitas, čia neįvardytas, pareigybes. Sąrašas atspindi ne tik pareigybių, bet ir

4 pav. *Specialistai, su kuriais dažniausiai bendradarbiaujama (proc.)*



jų atstovaujамų institucijų įvairovę. Taip pat labai dažnai bendradarbiauja tos pačios profesijos atstovai: socialiniai pedagogai su socialiniais pedagogais, socialiniai darbuotojai su socialiniais darbuotojais, tačiau dirbančiais skirtingose organizacijose / institucijose.

Vadovaujantis ankstesnių tyrimų rezultatais ir turima patirtimi, buvo išskirti trys tarpdalykinio bendradarbiavimo būdai ir siekiama išsiaiškinti, kaip dažnai šie būdai yra taikomi (4 lentelė).

4 lentelė. *Tarpdalykinio bendradarbiavimo būdų pasiskirstymas pagal dažnumą (proc.)*

Tarpdalykinio bendradarbiavimo būdai	Dažnumas			
	Niekada	Retai	Dažnai	Nuolat
Susirašinėja elektroniniu ir paprastu paštu	3	10	87	0
Kalbasi telefonu	0	10	90	0
Susitinka	15	59	26	0

Duomenų analizė atskleidžia bendrą tarpdalykinio bendradarbiavimo tendenciją, kad dažniau yra taikomi nuotolinio bendravimo būdai, t. y. kur kas dažniau susirašinėjama, kalbamasi telefonu nei susitinkama. Nė vienos tarpdalykinio bendradarbiavimo patirties negalima pavadinti nuolatine, tačiau susirašinėjimas ir pokalbiai telefonu – dažni. Tiksliai 73 proc. visų tyrime dalyvavusių specialistų tarpdalykinio bendradarbiavimo procese susitinka, 85 proc. jų susitinka poromis ir tik 39 proc. (29 proc. visų tiriamųjų) – kaip tarpdalykinio bendradarbiavimo grupė, dauguma (86 proc.) šių tiriamųjų nurodė, kad tarpdalykinio bendradarbiavimo grupės susitinka retai. Tai patvirtina straipsnio autorių prielaidą, kad tarpinstitucinė darbo grupė yra retai vaikų dienos centrų praktikoje pasitaikanti tarpdalykinio bendradarbiavimo forma.

Tarpinstitucinėms darbo grupėms vadovauja paskirtas, išrinktas vadovas, arba vadovavimo vaidmenį pakaitomis prisiima grupės nariai, čia praktika yra įvairi. Grupių susitikimus inicijuoja

ir vadovai, ir grupių nariai. Vyrauja reti ir nereguliarūs susitikimai, tai rodo tarpdalykinio bendradarbiavimo fragmentiškumą.

Duomenų analizė parodė, kad kuo dažniau tarpinstitucinė grupė pati prisiima ir pasidalija valdymo atsakomybę – išsirenka vadovą, tuo dažniau grupės nariai inicijuoja susitikimus ir tie susitikimai būna reguliaresni. Nustatytus ryšius galima paaiškinti dvejopai: kad demokratiškesnis demokratiškai išrinktas vadovas lemia savarankiškesnę, iniciatyvesnę komandą arba kad savarankiška, iniciatyvi komanda yra labiau motyvuota ir sugeba pati pasidalyti vadovavimo atsakomybę. Dažniausiai vadovas yra paskiriamas, kai tarpdalykinio bendradarbiavimo grupė yra sudaroma nurodymu „iš viršaus“. Priverstinis dalyvavimas „komandoje“, motyvacijos stoka yra dalykai, kurie gali iš esmės stabdyti grupės virsmą komanda ir lemti neefektyvų grupės darbą. Todėl „paskirtas vadovas“ tik labai retais atvejais leidžia komandai vystytis ir bendradarbiauti aukščiausiu lygmeniu. Vis dėlto šias išvadas reikėtų patikrinti ir atlikti platesnius tyrimus, nes šiuo atveju tiriamųjų grupės yra mažos.

Tarpdalykinio bendradarbiavimo sritys: keičiamasi informacija apie klientų atvejus, konsultuojamasi dėl dokumentų, prašoma finansavimo, organizuojami bendri renginiai vaikams ir paaugliams, vykdomi bendri projektai ir kt.

Lyginant socialinių darbuotojų ir socialinių pedagogų atsakymus paaiškėjo, kad statistiškai reikšmingų skirtumų tarp socialinių pedagogų ir socialinių darbuotojų vidinio ir išorinio tarpdalykinio bendradarbiavimo vertinimų nėra. Taip pat esminių skirtumų nerasta tarp nevyriausybių organizacijų ir savivaldybių dienos centrų. Vadinasi, Lietuvos vaikų dienos centrų tarpdalykinio bendradarbiavimo patirtis yra panaši, vyrauja tam tikra bendradarbiavimo kultūra, kuriai įtakos nedaro tokie veiksniai kaip specialistų pareigos ar dienos centro steigėjas.

Apibendrinant galima sakyti, kad vaikų dienos centruose dirbančių socialinių darbuotojų ir socialinių pedagogų bendradarbiavimo su kitose institucijose / organizacijose dirbančiais specialistais lygmuo yra labai žemas. Vadovaujantis komunikacijos kriterijais išskirtais tarpdalykinio bendradarbiavimo modeliais (Hudson 1998, cit. pagal Leathard 2003), šį bendradarbiavimą dažniausiai galima priskirti žemiausiam komunikacijos modeliui, o išskirtiniais atvejais – koordinacijos modeliui, kuris atspindi aukštesnį komunikacijos lygmenį. Šio tyrimo duomenų nepakanka pasakyti, ar yra taikomas aukščiausio lygmens bendros misijos modelis.

Išvados

Tarpdalykinis bendradarbiavimas gali būti suprantamas kaip skirtingų sričių specialistų profesionalų bendradarbiavimas, kai specialistai dirba toje pačioje arba skirtingose organizacijose ar institucijose, tačiau tarpdalykiniam bendradarbiavimui priskiriami ir tie atvejai, kai bendradarbiauja tos pačios profesijos atstovai, dirbantys skirtingose organizacijose.

Tarpdalykinis bendradarbiavimas gali būti skirtingų lygmenų, šiuos lygmenis galima išskirti vadovaujantis bendradarbiavimo valdymo pobūdį ir komunikacijos ypatumus nusakančiais kriterijais. Vadovaudamasis valdymo pobūdžiu A. Leathard (1997) išskiria struktūrinį, profesionalaus vadovavimo, lygiavertės komandos ir valdymo tarpdalykinio bendradarbiavimo modelius. Remdamasis komunikacijos kriterijumi Hudson (1998, cit. pagal Leathard 2003) skiria komunikacijos, koordinacijos, bendros vietos ir bendros misijos tarpdalykinio bendradarbiavimo modelius. Abiejose bendradarbiavimo tipologijose pirmasis modelis nurodo žemiausio, o ketvirtasis – aukščiausio lygmens bendradarbiavimą.

Lietuvos vaikų dienos centrų vidinis tarpdalykinis bendradarbiavimas pagal vadovavimo pobūdį yra vidutinio ir aukštesnio lygmens, atitinkantis lygiavertės komandos ir profesionalaus valdymo modelius. Pagal komunikacijos kriterijų jis be išlygų priskiriamas bendros vietos tarpdalykinio bendradarbiavimo modeliui, tačiau nebūtinai atspindi aukštesnį nei vidutinis bendradarbiavimo lygmenį, nes vienoje organizacijoje dirbantiems specialistams yra geresnės sąlygos bendradarbiauti, nei dirbantiems atskirose.

Išorinis bendradarbiavimas yra žemiausio komunikacijos modelių atitinkančio lygmens, tik išimtiniais atvejais jis gali būti priskirtas koordinacijos modeliui. Kadangi tik trečdalis vaikų dienos centrų specialistų priklauso tarpinstitucinio bendradarbiavimo grupėms ir jų veikla tėra menkai išplėta, tarpdalykinio bendradarbiavimo valdymo modelius jiems taikyti nėra tikslinga.

LITERATŪRA

- Bronstein, L. R. 2003. A Model for Interdisciplinary Collaboration, *Social Work* 48 (3): 297–304.
- Daka-Mulwanda, V.; Thornburg, K. R.; Filbert, L.; Klein, T. 1995. Collaboration of Services for Children and Families: A Synthesis of Recent Research and Recommendations, *Family Relations* 44 (2): 219–223. Prieiga per internetą: <http://www.jstor.org/stable/584812> [žiūrėta 2009 m. lapkričio 11 d.].
- Genienė, I.; Buzaitytė-Kašalynienė, J.; Švedaitė-Sakalauskė, B.; Stakėnaitė, D.; Čiupailaitė, D. 2007. *Socialiai pažeidžiamo jaunimo integracijos į darbo rinką prielaidos Lietuvoje*. Kolektyvinė monografija. Vilnius: Viešosios politikos ir vadybos institutas.
- Kairienė, D. 2010. Komandos narių bendradarbiavimas teikiant ankstyvąją pagalbą vaikui ir šeimai: atvejo analizė, *Specialusis ugdymas: mokslo darbai* 1 (22): 84–96.
- Kunickienė, L. 2010. Socialinės pagalbos teikimas rizikos šeimoms, *Lietuvos akademių bibliotekų tinklas (LABT)*, 20100707. VPU magistro darbas. Prieiga per internetą: <http://tools.laba.lt/marc/fulltext.php?lib=etd01&sys=000014213> [žiūrėta 2011 m. gruodžio 5 d.].
- Leathard, A. 1997. *Going Interprofessional: working together for health and welfare*. London: Routledge. Prieiga per internetą: http://books.google.lt/books?id=JfhU1fjXyUkC&printsec=frontcover&dq=leathard&source=gs_similarbooks_s&cad=1#v=onepage&q&f=false [žiūrėta 2009 m. spalio 26 d.].
- Leathard, A. 2003. *Interprofessional Collaboration: from Policy to Practice in Health and Social Care*. New York: Bruner – Routledge. Prieiga per internetą: http://books.google.lt/books?id=0VKbDi3m0O0C&printsec=frontcover&dq=leathard&source=gs_similarbooks_s&cad=1#v=onepage&q=&f=false [žiūrėta 2009 m. lapkričio 11 d.].
- Mažulytė, I. 2011. Socialinio darbuotojo ir socialinio pedagogo bendradarbiavimo, teikiant pagalbą vaikui, prielaidų analizė, *Lietuvos akademių bibliotekų tinklas (LABT)*, 20110620. VDU magistro darbas. Prieiga per internetą: <http://tools.laba.lt/marc/fulltext.php?lib=etd01&sys=000017608> [žiūrėta 2011 m. gruodžio 5 d.].
- Mikalauskienė, R. 2008. Tarpžinybinio bendradarbiavimo ypatumai, organizuojant vaikų dienos centrų veiklą, *Lietuvos akademių bibliotekų tinklas (LABT)*, 20080924. VPU magistro darbas. Prieiga per internetą: http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2008~D_20080924_180242-37948/DS.005.0.02.ETD [žiūrėta 2011 m. gruodžio 5 d.].
- Muscienė, Ž. 2011. Socialinio pedagogo bendradarbiavimo ypatumų gimnazijoje analizė: pedagogų ir tėvų požiūrio aspektas, *Lietuvos akademių bibliotekų tinklas (LABT)*, 20110804. ŠU magistro darbas. Prieiga per internetą: <http://tools.laba.lt/marc/fulltext.php?lib=etd01&sys=000019112> [žiūrėta 2011 m. gruodžio 5 d.].
- Pažėraitė, E. 2008. Vaikų dienos centro ir mokyklos bendradarbiavimas kaip sėkmingos vaiko socializacijos veiksnys, *Tiltas į ateitį = The Bridge to the Future, Technologija* 1 (2): 118–120.
- Petrauskienė, A. 2011. Interdisciplininis bendradarbiavimas socialinio darbo praktikoje, *Socialinis darbas* 10 (1): 42–48.
- Sakalauskaitė, V. 2004. Socialinio pedagogo bendradarbiavimas su vaiko teisių apsaugos institucijomis, *Lietuvos akademių bibliotekų tinklas (LABT)*, 20040608. VPU magistro darbas. Prieiga per internetą:

http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2004~D_20040608_152325-26947/DS.005.0.02.ETD [žiūrėta 2011 m. gruodžio 5 d.].

Švedaitė, B. 2005. Sėkmingos socialinės pedagoginės veiklos veiksniai: empirinės išvados, *Acta paedagogica Vilnensia* 14: 133–134.

Visockytė, G. 2011. Vaikų dienos centrų vaidmuo tenkinant mokinių specialiuosius ugdymosi poreikius, *Lietuvos akademinų bibliotekų tinklas (LABT)*, 20110201. ŠU magistro darbas. Prieiga per internetą: http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2011~D_20110201_092030-38525/DS.005.0.01.ETD [žiūrėta 2011 m. gruodžio 5 d.].

Žydžiūnaitė, V. 2005. *Komandinio darbo kompetencijos ir jų tyrimo metodologija slaugytojų veiklos požiūriu*. Monografija. Kaunas: Judex.

Weinstein, J.; Whittington, C.; Leiba, T. 2003. *Collaboration in Social Work Practice*. London: Jessica Kingsley Publishers. Prieiga per internetą: http://books.google.lt/books?id=cwyhd6t_iQEC&printsec=frontcover&dq=leathard&source=gbs_similarbooks_s&cad=1#v=onepage&q=leathard&f=false [žiūrėta 2009 m. lapkričio 11 d.].

EXPERIENCE OF MULTIDISCIPLINARY COLLABORATION OF CHILDREN DAY CARE CENTRES

Jolita Buzaitytė-Kašalynienė
Eglė Liaudginaitė-Zamalienė

Summary

Multidisciplinary collaboration is essential for effectiveness of social work with children and families; this is why this article attempts to reveal peculiarities of multidisciplinary collaboration of children day care centres. Authors of this article are describing theoretical models of multidisciplinary collaboration, and using managerial and communication criteria for distinguishing levels of collaboration. Using theoretical models research instrument has been developed, and survey of social workers/pedagogues from day care centres conducted. Results of the research revealed that inner multidisciplinary collaboration of day care centres is average or higher level, and interagency multidisciplinary collaboration is of the lowest level and can be assigned to model of coordination.

Key words: multidisciplinary collaboration, theoretical model, social workers, social pedagogues, children day care centre.