

HANDBÓK UM HÓPASTARF



Efnisyfirlit

	Formáli	3
1.	Um hópastarf	4
1.1	Félagsmiðstöðvar og hópastarf	4
1.2	Af hverju hópastarf?	5
1.3	Hugmyndafræði	7
2.	Undirbúningur	9
2.1	Almennt eða sértækt hópastarf?	9
2.2	Samsetning hópa og ólíkar þarfir	10
2.3	Myndun hópa	13
2.4	Mikilvægir þættir í undirbúningsferlinu	15
2.5	Markmiðssetning	17
2.6	Samstarfsaðilar	18
2.7	Kostnaðaráætlun	20
3.	Mikilvægir þættir í hópastarfi	22
3.1	Að byrja með hóp	22
3.2	Hópefli og leikir	23
	• Nafnaleikir	24
	• Ísbrjótar	25
	• Samvinna	26
	• Hlaup og fjör	27
	• Snerting	30
	• Traustleikir	30
	• Traust - Samvinna - Samskipti	31
	• Mat	32
3.3	Hópþróun	33
3.4	Sjálfsstyrking	35
3.5	Samskipti	36
3.6	Fræðsla	39
3.7	Tekið á vandamálum	41
3.8	Foreldrasamstarf	45
4.	Hlutverk leiðbeinenda	47
4.1	Hvernig er góður hópastarfsleiðbeinandi?	47
4.2	Skyldur leiðbeinenda í hópastarfi	48
4.3	Ábyrgð leiðbeinenda	50
4.4	Umhyggja og persónuleg tengsl	52
4.5	Mat og eftirfylgni	54

Hugmyndin að þessari handbók um hópastarf vaknaði á starfsdegi æskulýðsgeira Íþrótt- og tómstundasráðs (ÍTR) á Hótel Rangá árið 2001. Þá hófst þessi vinna sem staðið hefur yfir í hjáverkum síðan og fjöldi starfsfólks æskulýðsgeira ÍTR - nú Skrifstofu tómstundamála - hefur lagt sitt af mörkum. Unnið hefur verið í lotum og hafa ýmis námskeið og fundir ýtt á eftir. Til að mynda sátum við undirritaðar námskeið í Háskóla Íslands (HÍ) haustið 2002 sem heitir Skipulag fræðslu. Þar skipulögðum við fræðslu um hópastarf fyrir starfsfólk félagsmiðstöðva ÍTR sem haldið var í Nauthólsvík í janúar 2003. Fyrir námskeiðið var gerð þarfagreining þar sem berlega kom í ljós áhugi og þörf starfsfólksins fyrir fræðslu um hópastarf (Hulda Valdís Valdimarsdóttir og Sigrún Sveinbjörnsdóttir, 2002).

Handbókin er m.a. unnin á grundvelli þessarar þarfagreiningar. Í Meginstefnu og starfsáherslum ÍTR 2005 – 2010 er lögð mikil áhersla á hópastarf. Þar er hópastarf nefnt sem markviss leið til að virkja til þátttöku í félagsstarfi þá einstaklinga sem þarfnast félagslegs stuðnings og til að vinna að forvörnum gegn neikvæðri hegðun, svo sem reykingum, notkun vímuefna, ofbeldi og einelti (Íþrótt- og tómstundaráð Reykjavíkur 2005). Það má því segja að það hafi verið tryggt að gerð handbókarinnar er bæði í samræmi við þarfir markhópsins og stefnu ÍTR. Önnur okkar tók námskeið í Námsfæðisgerð hjá HÍ þar sem unnið var áfram með gerð handbókarinnar (Hulda Valdís Valdimarsdóttir, 2003). Þar með fengum við góða leiðsögn í að setja efni handbókarinnar fram á markvissan hátt. Síðast en ekki síst fengum við til liðs við okkur öflugan hóp starfsfólks ÍTR til að skrifa kafla í handbókina, allt eftir áhugasviði og styrkleikum hvers og eins. Þeir sem skrifuðu kafla í handbókina eru auk

undirritaðra: Árni Jónsson, Dagbjört Ásbjörnsdóttir, Harpa Stefánsdóttir, Jón Ragnar Jónsson, Sigurbjörg Kristjánsdóttir og Þóra Margrét Birgisdóttir. Þessum aðilum eru hér færðar þakkir fyrir.

Unglingsaldurinn er sá aldur sem við höfðum í huga sem markhóp hópastarfsins, en eflaust má nýta aðferðirnar sem hér eru nefndar í hópastarfi með einstaklingum á öðrum aldri. Fyrsti kaflinn fjallar um félagsmiðstöðvar, enda er hér gengið út frá því að hópastarfið sé unnið innan ramma þeirra.

Um er að ræða tilraunaútgáfu af þessari handbók og lesendur eru hvattir til að koma athugasemdum um það sem betur má fara til ritstjóra. Við vonum að handbókin eigi eftir að reynast starfsfólki félagsmiðstöðva vel og jafnvel starfsfólki sem vinnur með einstaklinga á öðrum aldri í frístundastarfi.

Hulda Valdís Valdimarsdóttir og
Sigrún Sveinbjörnsdóttir, ritstjórar.

Heimildir:

Hulda Valdís Valdimarsdóttir (2003). *Handbók um hópastarf*. Óbirt námsritgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.

Hulda Valdís Valdimarsdóttir og Sigrún Sveinbjörnsdóttir (2002). *Hópastarf í félagsmiðstöðvum*. Óbirt námsritgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.

Íþrótt- og tómstundaráð Reykjavíkur (2005). *Meginstefna og starfsáherslur ÍTR 2005-2010*. Reykjavík: Höfundur.

Handbók um hópastarf

Útgefandi: Íþrótt- og tómstundasvið Reykjavíkur.

Tilraunaútgáfa: Reykjavík, 2008.

Ritstjórar: Hulda Valdís Valdimarsdóttir og Sigrún Sveinbjörnsdóttir.

Höfundar efnis: Árni Jónsson, Dagbjört Ásbjörnsdóttir, Harpa Stefánsdóttir, Hulda Valdís Valdimarsdóttir, Jón Ragnar Jónsson, Sigrún Sveinbjörnsdóttir, Sigurbjörg Kristjánsdóttir og Þóra Margrét Birgisdóttir.

Forsíðumynd: Magnús Sigurjón Guðmundsson.

Aðrar myndir: Starfsfólk ÍTR.

Útlitshönnun: Gísli Guðmundsson.



1. Um hópastarf

1.1 Félagsmiðstöðvar og hópastarf

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú gerir þér grein fyrir mikilvægi félagsmiðstöðva í nútíma samfélagi.
- Að þú þekkir megin hlutverk félagsmiðstöðva.
- Að þú getir skilgreint hugtakið félagsþroski.
- Að þú veitir athygli mismunandi aðferðum sem notaðar eru í félagsmiðstöðvastarfi.
- Að þú gerir þér grein fyrir helstu kostum og göllum þess að félagsmiðstöðvastarf er ólögbundin starfsemi.

Heimurinn hefur verið að breytast hratt undanfarna áratugi. Þessar breytingar auka álagið á ungt fólk og það verður erfiðara að fóta sig í lífinu. Hér er átt við breytingar eins og tæknivæðinguna og upplýsingabyltinguna, eiturlyf verða aðgengilegri og kjarnafölskyldan minnkar. Það teygist á unglingsárunum þegar vinnuálag á börnum og unglingum minnkar vegna hagræðingar sem hlýst af tæknivæðingunni, samræður augliti til auglits minnka og ungt fólk hreyfir sig minna en áður með tilkomu sjónvarps, tölva og GSM síma. Mikið álag er í mörgum fjölskyldum, báðir foreldrar vinna utan heimilisins, fólk er upptekið, miklir möguleikar eru í boði sem kosta sitt og leiða jafnvel til glæpa eins og eiturlyfjasölu, þjófnaðar og vændis. Ungt fólk á oft á tíðum erfitt með að aðlagast þessu aukna álagi og áreiti og það verður meira krefjandi að vinna með því (Ingram og Harris, 2001).

Miðað við þessar aðstæður er það ekki skrítið að oft er litið á ungt fólk sem ákveðinn bagga á samfélaginu. Sem hópur er ungt fólk oft sakað um að standa sig ekki í heimi sem það reyndar átti engan þátt í að skapa, sýni ekki virðingu og láti eins og það eigi heiminn. Ungt fólk er einnig talið lifa of hratt, læri ekki að elda, borði skyndibitaþæði, hafi aðeins áhuga á efnislegum gæðum og kaupum hluti sem líta vel út í auglýsingum (Ingram og Harris, 2001).

Í þessum nýja heimi verður starf félagsmiðstöðva sífellt mikilvægara. Á heimasíðu Samfés (Samtök félagsmiðstöðva á Íslandi) eru félagsmiðstöðvar skilgreindar sem „...afdrepp rekið af sveitarfélagi þar sem unglingar á aldrinum 13-16 ára geta varið frítíma sínum án áfengis og vímuefna. Hlutverk félagsmiðstöðva er að stuðla að jákvæðum þroska unglinga og gera þau sjálfstæðari, bæði í verki og félagslegum samskiptum og gera þau hæfari til að takast á við lífið“.

Í Meginstefnu og starfsáherslum ÍTR 2005-2010 koma fram eftirfarandi markmið með

félags- og tómstundastarfi ÍTR fyrir 13 ára og eldri (félagsmiðstöðvastarfinu):

1. Að mæta þörfum unglinga fyrir fjölbreytt félags- og tómstundastarf.
2. Að efla og styrkja félagsþroska, virkni, ábyrgð, sjálfsmynd og sjálfstæði unglinga.
3. Að virkja til þátttöku í félagsstarfi þá einstaklinga sem þarfnast félagslegs stuðnings.
4. Að vinna meðal unglinga að forvörnum gegn neikvæðri hegðun, svo sem reykingum, notkun vímuefna, ofbeldi og einelti.
5. Að mæta þörf sem skapast vegna minnkandi atvinnuþátttöku ungmenna á sumrin (Þróttá- og tómstundaráð, 2005).

Með **félagsþroska** er átt við það hvernig einstaklingar skilgreina og hugsa um félagslegt umhverfi sitt, fólkið í kringum þá og fólk sem þeir eru í samskiptum við, tengslin við þetta fólk, þá hópa sem þeir eru hluti af og vangaveltur þeirra um sjálfa sig og aðra (Santrock, 2001).

Meginhlutverk annarra aðila sem vinna með ungu fólki er að kenna þeim, hlúa að líkamlegri heilsu þeirra eða vera meðferðaraðilar. Félagsmiðstöðvarnar hafa það hins vegar sem sitt meginhlutverk að efla félagsþroska unga fólksins sem þær þjóna og hvetja það til að taka ábyrgð á eigin lífi. Félagsmiðstöðvar gegna því afar mikilvægu hlutverki í nútímasamfélagi (Ingram og Harris, 2001). Þess ber að geta að starf félagsmiðstöðva er ólögbundið og því af öðrum toga en starfsemi t.d. heilsugæslu, skóla og félagsþjónustu. Þessu fylgja bæði kostir og gallar. Meginkosturinn er að því fylgir ákveðinn sveigjanleiki og að hægt er að bregðast við ólíkum þörfum eftir því sem hentar hverju sinni. Gallinn er hins vegar sá að starfsumhverfið er ótryggt og mjög háð pólitískri stefnumótun á hverjum tíma.



Í félagsmiðstöðvum skiptist starfið í opið starf og hópastarf og miða báðar starfsaðferðirnar að því að stuðla að auknum félagsþroska, samskiptahæfni, þátttöku og ábyrgð. Í opnu starfi taka einstaklingar þátt í starfi sem er í boði fyrir alla unglinga sem áhuga hafa. Um getur verið að ræða viðburði eins og böll, tónleika, þemavikur, fræðslukvöld, opið hús o.fl. Í þessari handbók er umfjöllunarefnið síðarnefnda aðferðin, þ.e. hópastarf. Þar er um að ræða starf þar sem þátttakendur vinna að ákveðnum markmiðum í hópum sem vinna saman í styttri eða lengri tíma.

Rannsóknir sýna að þeir unglingar sem eru oftast í skipulögðu félagsstarfi eða stunda íþróttir í frítíma sínum eru ólíklegri til að reykja daglega, hafa verið ölvuð síðastliðna 30 daga eða hafa reyktt hass heldur en þeir sem eru oftast í óskipulögðu félagsstarfi í frítíma sínum (Rannsóknir og greining 2004). Því ætti að vera hægt að draga verulega úr áhættuhegðun unglinga með því að reyna að ná til þeirra unglinga sem ekki eru í skipulögðu félagsstarfi í sínum frítíma. Þar kemur hópastarf og annað starf í félagsmiðstöðvum að góðu gagni.

Heimildir:

Ingram, G. og Harris, J. (2001). *Delivering Good Youth Work. A Working Guide to Surviving and Thriving*. Dorset: Russel House Publishing.

Santrock, J.W. (2001). *Adolescence* (8. útg.). New York: McGraw-Hill.

Til umhugsunar:

- Draga einhverjar breytingar, sem hafa orðið á samfélaginu undanfarna áratugi, úr þörfinni fyrir félagsmiðstöðvar?
- Ertu sammála þeim kostum og göllum sem nefndir eru fyrir því að félagsmiðstöðvastarf er ólögðbundið? Getur þú nefnt fleiri kosti og galla?
- Hvernig náum við til þeirra unglinga sem ekki eru í skipulögðu félagsstarfi í sínum frítíma?

1.2 Af hverju hópastarf?

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú getir skilgreint hvað átt er við með hópastarf.
- Að þú veitir athygli jákvæðum áhrifum hópstarfs.
- Að þú skiljir mikilvægi þess að efla samskiptahæfni unglinga.
- Að þú gerir þér grein fyrir mikilvægi leiðbeinandans í hópastarfi.
- Að þú skiljir hvers vegna er mikilvægt að reyna að þroska með unglingum hópvitund.
- Að þú getir sett fram rökstuddar hugmyndir um hvers vegna fagleg vinnubrögð skipta máli í hópastarfi.

Margar skilgreiningar eru til á **hópastarfi** en hér verður stuðst við eftirfarandi skilgreiningu:

Hópastarf er faglegt starf þar sem veitt er aðstoð eða unnið að ákveðnum verkefnum. Hópastarf felur í sér að ferlinu er stýrt af fagmanneskju sem aðstoðar einstaklinga í hópi við að ná sameiginlegu markmiði sem getur verið af einstaklings-, samskipta- eða verkefnatengdum toga (Gladding, 1999).

Togstreita getur fylgt því að breytast úr barni í fullorðinn einstakling. Hópastarf af ýmsu tagi getur verið hjálplegt fyrir unglinga í þeirri stöðu. Hópar geta veitt stuðning, stuðlað að námi, minnkað innri og ytri þrýsting og stuðlað að þroska. Hópastarf býður upp á opnar spurningar og umræður um gildi og viðhorf. Einnig veitir það tækifæri til að þjálfra samskiptahæfni með jafningjum og fullorðnum (Gladding, 1999). Rannsóknir sýna að **samskiptahæfni** hefur mikil áhrif á það hvernig einstaklingi gengur á fullorðinsárum (Sigrún Sveinbjörnsdóttir og Svanbjörg Helena Jónsdóttir, 1998). Í hópum geta unglingar áhyggjulaust gert tilraunir með raunveruleikann, kannað hvar mörkin liggja í samskiptum og tjáð sig. Með þátttöku í hópastarfi geta unglingar þróað með sér **sjálfsvitund** og nánd. Aukin sjálfsvitund ásamt því að hafa tækifæri til að prófa sig áfram í samskiptum hjálpar unglingum að öðlast nýja og endurskoðaða persónulega hæfni. Innan hópsins fá unglingarnir að vera þeir sjálfir, ef vel er staðið að málum. Þar fá þeir hvatningu frá jafnöldrum og fullorðnum sem treysta þeim og virða (Gladding, 1999).

Unglingar eyða miklum hluta af tíma sínum í hópum. Þetta eru hópar eins og fjölskyldan, skólahópurinn og félagahópurinn. Jafnaldrar eru unglingum sérstaklega mikilvægir og þeir geta haft bæði jákvæð og neikvæð áhrif. Unglingar samsama sig sterklega gildum hópsins og því er gott að þeir séu hluti af hóp með jákvæð og uppbyggileg gildi og viðhorf (Gladding, 1999).

Oft er lögð mikil áhersla á þroska sjálfsvitundar og



Það vill gleymast að fjalla um mikilvægi þess fyrir unglinga að þroska með sér **hópvitund** (group identity) án þess að reynt sé að gera lítið úr því fyrrnefnda. Leggja þarf áherslu á það jákvæða ferli hjá unglingum sem felst í því að tilheyra og tengjast öðrum. Unglingar leita eftir tengingu við aðra og styðjandi samskiptum sem hjálpa þeim að taka áhættur sem að lokum stuðlar að skýrt mótaðri sjálfsvitund. Nauðsynlegt er að hafa í huga að aðalhvati unglinga er að skilja hópinn og hvernig þeir falla þar inn sem þátttakendur sem eru metnir að verðleikum. Þessi þroskaverkefni hjálpa unglingum að fóta sig í samfélaginu þegar að því kemur að þeir þurfa að standa á eigin fótum (Newman og Newman, 2001).

Það er tilhneiging fólks að líta á jafningjasambönd unglinga í neikvæðu ljósi og talið að óþroskaðir unglingar sem leita mikið í jafningjahópinn geti síður staðið gegn hópþrýstingi og séu líklegri til að sýna áhættuhegðun. Jákvæðu hliðarnar vilja gleymast og hverju þessi þjálfun skilar fólki þegar til lengri tíma er lítið (Newman og Newman, 2001).

Hlutverk leiðbeinandans í hópastarfi er margslungið. Til að geta fylgst með gengi einstaklinga, samskiptum innan hópsins og hópþróuninni þurfa leiðbeinendurnir að vera mjög næmir. Unglingar bregðast vel við leiðbeinendum sem eru opnir, áhugasamir og umhyggjusamir. Þannig leiðtogar eru fyrst og fremst samkvæmir sjálfum sér og eru góðar fyrirmyndir fyrir þá sem þeir vinna með. Þeir tengjast hópnum, geta gert grín að sjálfum sér og öðrum á uppbyggilegan hátt, muna hvernig það var að vera unglingar og notfæra sér þær minningar (Gladding, 1999).

Það er alls ekki sama hvernig staðið er að hópastarfi fyrir unglinga. Í B.A.-ritgerð sem skrifuð var árið 1998 var gerð könnun á hópastarfi í félagsmiðstöðvum. Skoðaðir voru svokallaðir vinahópar sem eru oft á tíðum samstarfsverkefni þjónustumiðstöðva, skóla og félagsmiðstöðva en þar var

unnið með félagslega einangraða unglinga. Í ljós kom að unglingar í þeim hópi sem hafði faglegri aðstandendur (starfsmaður félagsmiðstöðvarinnar og námsráðgjafi skólans) virtust fá meira út úr hópastarfinu hvað varðar aukið sjálfstraust heldur en sá hópur sem hafði minna faglega aðstandendur. Með greiningu á fagmennsku var lögð áhersla á hversu mikinn áhuga aðstandur höfðu á hópastarfinu, hver gæði starfsins voru og hversu mikla fagmennsku þeir sýndu í þverfaglegri vinnu (Sigrún Sveinbjörnsdóttir og Svanbjörg Helena Jónsdóttir, 1998).

Heimildir:

Gladding, S.T. (1999). Group Work: A Counseling Speciality (3. útgáfa). New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Newman, B.M. og Newman, P.R. (2001). Group Identity and Alienation: Giving The We Its Due. Journal of Youth and Adolescence, 30, 515-538.

Sigrún Sveinbjörnsdóttir og Svanbjörg Helena Jónsdóttir (1998). Þverfagleg vinna með félagslega einangruðum unglingum. Óbirt BA-ritgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.

Til umhugsunar:

- Myndir þú vilja nota aðra skilgreiningu á hópastarfi en hér er notuð? Ef svo er þá hvers vegna og hvernig væri þín skilgreining?
- Hvaða hugmyndir hefur þú um gildi hópastarfs? Samræmast þær því sem hér kemur fram?
- Hvaða leiðir hefur þú verið að fara við þjálfun á samskiptahæfni í því hópastarfi sem þú hefur stýrt? Hafa ákveðnar aðferðir nýst þér betur en aðrar og ef svo er hverjar þá helst?
- Getur hópastarf haft neikvæð áhrif á þátttakendur? Ef svo er með hvaða hætti mætti reyna að snúa þeirri þróun við?
- Hvað einkennir að þínu mati faglegt starf með hópa?



1.3 Hugmyndafræði

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú þekkir þá hugmyndafræði sem helst liggur til grundvallar hópastarfi í félagsmiðstöðvum.
- Að þú skiljir hvað felst í námshring Kolbs og hvernig nám á sér stað samkvæmt honum.
- Að þú gerir þér grein fyrir því hversu mikilvægt er að þátttakendur í hópastarfi fái tækifæri til að upplifa nýja hluti og takast á við áskoranir.

Mikill lærdómur getur falist í því að taka þátt í skipulögðu hópastarfi í frítímanum. Í slíku hópastarfi skapast vettvangur til að þjálfa meðal annars samskipti, samvinnu og það að takast á við ágreining þegar unnið er að ákveðnum verkefnum.

Sú hugmyndafræði sem fellur vel að því hópastarfi sem unnið er í félagsmiðstöðvum er hugmyndin um **reynslunám** (experiential learning). Einfaldasta skilgreiningin á reynslunámi er sú að einstaklingur lærir af því sem hann tekur sér fyrir hendur. Reynslunám á sér stað þegar einstaklingur er þátttakandi í ferli þar sem reynsla eða upplifun verður til. Það er ekki nóg að upplifunin eða reynslan verði til heldur þarf að vinna áfram með hana, ræða og skoða á gagnrýninn hátt. Markmiðið er að þetta ferli leiði til nýrra uppgötvana sem gefur svigrúm til nýs skilnings í tengslum þátttakenda við viðfangsefnið. Þannig má segja að reynslunám byggir á heimspekilegri nálgun á kennslu og námi sem aftur byggir á tengslum milli reynslu og þess lærdóms sem draga má af reynslunni.

Styrkleiki þessarar aðferðar felst einna helst í því að þátttakandinn dregur lærdóm af sinni reynslu, hann er virkur í ferlinu og er ábyrgur fyrir því að yfirfæra það sem hann lærir yfir á hið daglega líf.

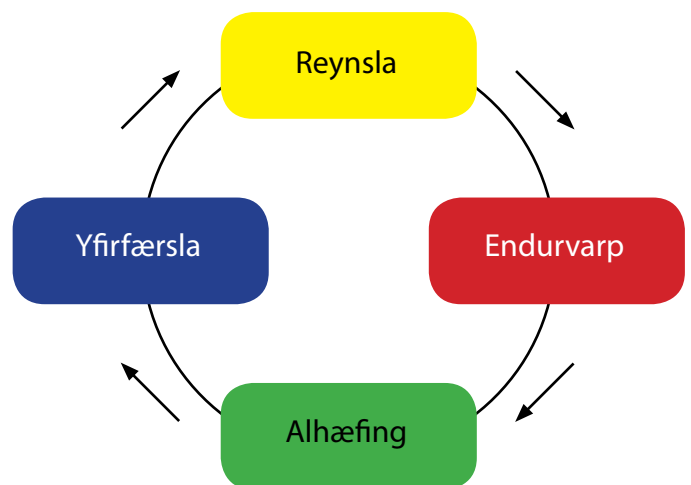
Meginreglur reynslunáms eru að:

- Þátttakandinn er virkur í starfinu en ekki áhorfandi.
- Reynslan sem verður til, hafi þýðingu fyrir þátttakendur.
- Þátttakendur eru virkir vitsmunalega, tilfinningalega, félagslega og líkamlega en það eykur líkur á ósviknu lærdómsferli.
- Þátttakendur geti upplifað árangur, mistök, áskoranir, áhættu og óvissu þar sem niðurstöður reynslunáms eru ekki alveg fyrirjáanlegar.
- Þátttakendur eru hvattir í ferlinu til að vera forvitnir og spyrja spurninga, leysa ágreiningsefni og vinna lausnamiðað, taka ábyrgð, vera skapandi og hafa skoðun.

- Leiðbeinandinn skapi ramma sem gerir ferlið mögulegt með því að: Skipuleggja æfingar sem skapa upplifun, setja leikreglur, tryggja tilfinningalegt og líkamlegt öryggi og skapa andrúmsloft sem styður við ferlið.
- Leiðbeinandinn sé meðvitaður um eigin staðalmyndir, skoðanir, fordóma og hvaða áhrif afstaða hans getur haft á þátttakendur.

Þegar farið var að vinna með reynslunám komu fram ýmsar kenningar þar sem leitast var við að útskýra það námsferli sem þar á sér stað. Námshringur atferlissálfræðingsins David A. Kolb er ein af þessum kenningum (sjá mynd 1) en þar setur hann fram ferli sem samanstendur af fjórum þáttum sem nauðsynlegt er að þátttakandi gangi í gegnum til þess að raunverulegt nám eigi sér stað og þekking verði til. Þessir þættir eru **reynsla** (experiences), **endurvarp** (reflecting), **alhæfing** (generalizing) og **yfirfærsla** (applying).

Mynd 1: Námshringur Kolb



Reynsla

Reynslu eða upplifanir má framkalla í skipulögðu ferli þar sem ákveðin lærdómsmarkmið eru sett fram og reynsla verður til í gegnum þátttöku í athöfnum eða æfingum. En það er ekki nóg að framkalla upplifun eða reynslu heldur þarf að setja hana í samhengi því ef það er ekki gert er það algerlega tilviljun háð hvort nám á sér stað.

Endurvarp

Reynslan ein og sér er ekki nóg til þess að nám eigi sér stað eða þekking verði til. Til þess að svo geti orðið þarf að skoða nýfengna reynslu og hvetja þátttakendur til að tjá sig um það sem þeir sáu, hvernig þeim leið og hvað þeir hugsuðu á meðan á æfingunni stóð. Það hvort þátttakendum tekst

að tengja nýfengna reynslu við það sem þeir hafa áður upplifað kallast endurvarp og þannig verður reynsla að reynslunámi.

Alhæfing

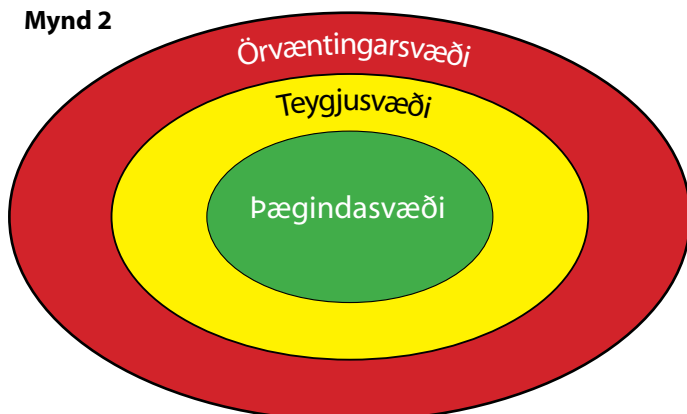
Til þess að þátttakendur geti nýtt sér það sem lærist er nauðsynlegt að þeir geti tengt reynsluna við það sem þeir eru að fást við hverju sinni, hvort sem það er í samskiptum heima fyrir, í skóla eða starfi. Reynslunám er vel til þess fallið að hjálpa þátttakendum að greina mynstur í eigin hegðun með aðstoð leiðbeinanda og hópsins. Þegar þátttakandi hefur öðlast skilning á hegðunarmynstrinu getur hann sett það í samhengi við aðrar aðstæður og t.d. reynt að brjóta það upp.

Yfirfærsla

Til þess að reynslunám sé árangursríkt er nauðsynlegt að þátttakendur reyni það sem lærst hefur í raunverulegum aðstæðum t.d. heima, í vinnunni eða í vinahópnum. Það að hvetja þátttakendur til þess að vinna með nýja þekkingu við raunverulegar aðstæður gefur reynslunáminu gildi. Sé ekki reynt að yfirfæra það sem lærist á raunverulegar aðstæður er hætta á að ný þekking nái ekki að festa rætur.

Í reynslunámi ber einnig að huga að hverskonar upplifanir það eru sem reynt er að framkalla með þátttakendum. Ein af grundvallarforsendunum er að þau verkefni sem lögð eru fyrir feli í sér **áskorun**. Áskoranir geta verið margvíslegar bæði líkamlegar og andlegar. Það sem er áskorun fyrir einn þátttakanda hreyfir e.t.v. ekki við öðrum og veltur það á þeim reynslubanka sem hver og einn hefur. Það ber þó að hafa í huga að ekki má þröngva þátttakendum til að takast á við áskorun. Viðkvæðið á að vera áskorun að eigin vali. Til frekari glöggvunar má setja þetta upp í „skotskífu“ eins og sjá má á mynd 2. Í innsta hringnum er **þægindasvæðið**, því næst kemur **teygjussvæðið** og yst er **örvæntingarsvæðið**. Markmið áskorunar er að hvetja þátttakendur til að stíga út úr sínu þægindasvæði og fara inn á teygjussvæðið.

Mynd 2



- Þægindasvæði er það svæði sem hver einstaklingur velur sér oftast því þar er hann öruggur, þekkir aðstæður og viðfangsefni.
- Á teygjussvæðinu tekst þátttakandinn á við aðstæður sem hann er ekki fullkomlega öruggur í og mistök geta auðveldlega átt sér stað.
- Á örvæntingarsvæðinu er þátttakandinn fullkomlega óöruggur, þekkir ekkert til og ræður ekki við aðstæður.

Almennt er talið að nám eigi sér stað þegar einstaklingur fer af þægindasvæðinu og inn á teygjussvæðið. Örvæntingarsvæðið er það sem tekur við þegar teygjussvæðinu sleppir og þar á nám sér ekki stað.

Heimildir:

Kolb, D.A. (1984). *Experiential Learning: Experiencing as the Source of Learning and Development*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Smith, D.M. og Kolb, D.A. (1986). *The Users Guide for the Learning-style Inventory: A Manual for Teachers and Trainers*. Boston: McBer & Company.

Til umhugsunar:

- Ert þú sammála því að það henti vel að byggja hópastarf á hugmyndafræðinni um reynslunám? Ef ekki hvaða hugmyndafræði telur þú að henti betur?
- Finnst þér námshringur Kolb skýra það út hvernig nám getur átt sér stað í hópastarfi? Hvers vegna?
- Hefur þú notað markvisst þá aðferð að láta þátttakendur í hópastarfi takast á við áskorun með því að ýta þeim út á teygjussvæðið? Ef svo er, fannst þér það leiða til náms?

2. Undirbúningur

2.1 Almennt eða sértækt hópastarf

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú gerir þér grein fyrir því að hópastarf getur verið af ýmsum toga og að við undirbúninginn þarf að taka mið af því.
- Að þú þekkir muninn á sértæku og almennu hópastarfi.
- Að þú vitir að þrátt fyrir að hópastarf geti verið ólíkt eru ýmsir þættir sameiginlegir í öllu hópastarfi.

Hópastarf getur verið af ýmsum toga og undirbúningurinn fyrir starfið dregur dóm af því. **Sértækt hópastarf** þar sem fyrir fram er ákveðið með hvaða þætti á að vinna og sérstaklega eru valdir í hópinn þeir einstaklingar sem hafa þörf fyrir sértæka vinnu krefst annars konar undirbúnings heldur en t.d. hópastarf þar sem þátttakendur hafa mikið að segja um viðfangsefni starfsins. Í sértæku hópastarfi geta markmiðin t.d. verið að vinna að því að styrkja sjálfsmynd þátttakenda, efla samskipta- og félagsfærni, stuðla að heilbrigðum lífsháttum eða brjóta niður óæskilegt hegðunarmynstur. Það er mikilvægt að vanda mjög val á þátttakendum í hópa af þessu tagi og ef það er gert í samstarfi við aðra aðila þarf að vera mjög skýrt hvers konar þátttakendum er verið að leita eftir, markmið starfsins þurfa að vera skýr o.s.frv.



Í félagsmiðstöðvum er lögð mikil áhersla á að hugmyndir um að hvers kyns hópastarf komi frá unglingunum sjálfum og þá er nauðsynlegt að kunna að grípa þær hugmyndir sem koma upp hverju sinni og vinna með þær. Þegar hópastarf er byggt á þeim hugmyndum sem þátttakendur koma sjálfir með er líklegt að áhugahvötin verði meiri heldur en þegar unnið er með hugmyndir sem koma t.d. frá starfsfólkinu í félagsmiðstöðinni. Hópastarf af þessu tagi kallast **almennt hópastarf** eða klúbbastarf og í hópastarfi af þessu tagi er meginmarkmiðið oft tengt sameiginlegu áhugasviði þátttakenda, en önnur markmið geta t.d. falið í sér að fram fari fræðsla um einelti, kynlíf,

fordóma, unnið verði með samskiptin í hópnum eða sjálfsstyrkingu.

Þrátt fyrir að hópar geti verið af mismunandi tagi á allt hópastarf ýmislegt sameiginlegt og því má ekki gleyma þó að verið sé að skoða þörfina fyrir mismunandi hópastarf. Það eru ákveðin grundvallaratriði sem þurfa að vera til staðar í öllum hópum til þess að þeir gangi vel. Þessi sameiginlegu atriði auðkennast á því að horft er bæði á þá þróun sem á sér stað hjá einstaklingnum í starfinu og á samspilið á milli þátttakendanna. Í öllu hópastarfi verður leiðbeinandinn að vera meðvitaður um það frá upphafi að samskiptahæfni eða það að hafa reynslu í ráðgjöf eru ekki eitt og sér nægilegur grunnur til að stýra hóp. Aðra þætti þarf einnig alltaf að vinna með statt og stöðugt til þess að árangur náist. Þarna er um að ræða þætti eins og t.d. að:

- Hvetja til virkrar þátttöku í starfinu.
- Skoða og bera kennsl á þá þætti sem hafa áhrif á þróun hópsins.
- Taka eftir og viðurkenna hegðun þátttakenda.
- Hefja og ljúka fundum á ákveðinn hátt.
- Vera góð fyrirmynd.
- Spyrja opinna spurninga.
- Gefa og taka við endurgjöf.
- Sýna þátttakendum hluttekningu.
- Hjálpa þátttakendum við að gefa upplifun merkingu.
- Halda þátttakendum við efnið.

(Gladding, 1999).

Það er alveg ljóst að það er alltaf mikilvægt að vanda vel til alls undirbúnings þegar hópastarf er annars vegar og að skýr markmið og stefna í starfinu eru þar eitt af lykilatriðunum.

Heimildir:

Gladding, S.T. (1999). Group Work: A Counseling Speciality (3. útgáfa). New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Til umhugsunar:

- Ert þú sammála því að skipta hópastarfi upp í almennt og sértækt hópastarf? Ef ekki, hvaða flokkun myndir þú vilja nota?
- Hver er þín reynsla af mismunandi hópastarfi? Hvað áttu hóparnir sameiginlegt og hvað var ólíkt?
- Er það þín reynsla að þrátt fyrir að hópastarf geti verið af ólíkum toga að þá séu ákveðnir þættir sem skipta máli í öllu hópastarfi? Ef svo er hvaða þættir eru það þá helst að þínu mati?

2.2 Samsetning hópa og ólíkar þarfir

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú gerir þér grein fyrir því að hópar eru ólíkir og taka þarf tillit til mismunandi þarfa þátttakenda.
- Að þú skiljir að ólíkir hópar kalla á ólík vinnubrögð.
- Að þú gerir þér grein fyrir því að það getur þurft kjark til að vinna með hópa þar sem þátttakendur þurfa sértækan stuðing.
- Að þú skiljir að það getur verið nauðsynlegt að leita eftir aðstoð og stuðningi sérfræðinga vegna sérþarfa þátttakenda.
- Að þú viðurkennir mikilvægi þverfaglegs samstarfs þegar unnið er með sértæka hópa.

Unglingar geta upplifað að þeir séu utanveltu af ýmsum ástæðum. Þeir geta verið feimnir og átt erfitt með að eignast vini, þeir kunna ekki það tungumál sem talað er, finnst þeir vera ólíkir öðrum í útliti, eiga við fötlun að stríða o.s.frv. Starfsfólk félagsmiðstöðva vinnur með unglinga sem hafa mismunandi þarfir og það er vant því að takast á við ólíkar aðstæður, finna út hvaða starfsaðferðir henta hverju sinni og hvað hentar mismunandi einstaklingum og unglingahópum. Það að tryggja jafnan aðgang og aðgengi unglinga að félagsmiðstöðvastarfi og hópastarfi snýst ekki um það að koma eins fram við alla heldur að sá sveigjanleiki sé fyrir hendi í starfinu að hægt sé að koma til móts við ólíkar þarfir unglinganna þegar á þarf að halda (Factor, Chauhan og Pitts, 2001).

En hvað er það sem gildir þegar vinna á fagstarf með hópa, hvernig svo sem hóparnir eru samsettir? Hvernig getur hópastarfið orðið þátttakendum áskorun? Hér koma dæmi um þætti sem skipta miklu máli þegar unnið er með alla unglingahópa:

- Vinna með unglingana sem einstaklinga þrátt fyrir að þeir séu hluti af hóp.
- Mynda traust við hvern og einn einstakling.
- Fá hvern og einn til að upplifa að hann sé hluti af hópnum.
- Byrja þar sem hver og einn unglingur er staddur hverju sinni.
- Vinna með verkefni sem eru spennandi fyrir unglingana.
- Koma fram við þá á jafnréttisgrundvelli.
- Búa til skýra ramma sem unglingarnir taka virkan þátt í að móta.
- Leyfa þeim að axla alvöru ábyrgð og taka alvöru ákvarðanir þannig að þeir upplifi að þeir hafi í raun eitthvað um hlutina að segja.

- Hafa vinnuumhverfið þannig að þeim finnist þeir öruggir og líði vel.
- Skef fyrir skref og GAMAN, GAMAN, GAMAN.

(Barnes, 2002)

Í hópastarfi með unglingum verður auk þess að halda í þau viðmið og gildi sem fela í sér að bera verður virðingu fyrir einstaklingum og þeirra mannréttindum, fyrir ólíkri menningu og trúarbrögðum. Vinna verður markvisst gegn ýmiss konar fordómum, fela ungu fólki vald og virkja það til þátttöku í starfinu (Factor, Chauhan og Pitts, 2001).

Stelpu- og strákahópar

Samkvæmt ýmsum rannsóknum leika strákar sér frekar í stórum hópum en stelpur í litlum. Vinahópar stráka eru oft fjölmennari og þar er auðveldara að fá samþykki og koma nýr inn heldur en í vinahópum hjá stelpum. Vinahópar hjá stelpum virðast oft stöðugri og einangraðri og þar af leiðandi er erfiðara að fá þar inngöngu. Strákar í hópum eru oft meiri keppnismenn út á við heldur en stelpur og getur það valdið árekstrum í kynjablönduðum hópum. Yfirleitt eru strákar, samanborið við stelpur, síður líklegir til þess að líða vel eða taka virkan þátt í hópastarfi þar sem áhersla er lögð á það að tjá tilfinningar og mynda náin tengsl. Stelpur hafa oft meiri áhuga á myndun slíkra tengsla, að tjá eigin tilfinningar og deila þeim með öðrum. Þar sem unnið er með kynin aðskilin í hópastarfi getur kyn leiðbeinandans skipt máli varðandi það að geta t.d. talað opinskipt um hluti eins og vinkonusambönd, kynlíf og samskipti kynjanna.



Unglingsstúlkur sem eru ófeimnar í hópi annarra stúlkna á sama aldri geta verið mjög feimnar og lokaðar ef strákar eru í hópnum. Aftur á móti geta strákar sem eru frekar feimnir innan um aðra stráka orðið háværir og með sýndarmennsku þegar þeir eru innan um stelpur. Kynjablandaðir hópar eru hins vegar góður vettvangur til þess að læra ýmislegt um gagnstæða kynið og samskipti kynjanna (Gladding, 1999).

Þar sem unnið er með sérstaka stelpu- og strákahópa er hægt að mæta ólíkum þörfum beggja kynja og þannig er hægt að leyfa stelpna- og strákamenningu að njóta sín. Jafnhliða er hægt að vinna gegn neikvæðum afleiðingum hefðbundinna staðalímynda og kynhlutverka með því að hvetja bæði stelpur og stráka til að takast á við verkefni sem teljast óhefðbundin fyrir þeirra kyn (Barnaskóli Hjallastefnunnar, e.d.).

Ólík þjóðerni

Hópastarf er kjörinn vettvangur til að kynna fyrir unglingum sem nýlega hafa flutt til landsins ýmis frístundatilboð og þá unglingamenningu sem er við lýði í viðkomandi landi. Ennfremur gefst þar tækifæri til að kynnast öðrum unglingum og minnka þannig líkur á félagslegri einangrun.

Þegar unnið er með fjölmennningarlega unglinga-hópa er mikilvægt að hafa í huga atriði sem oft hafa komið til umræðu hjá unglingum og leiðbeinendum í slíku starfi:

- Framboð og aðgengi að frístundastarfi.
- Ekki mikið frístundastarf í boði þar sem kynin eru aðskilin.
- Lítið framboð af trúartengdu frístundastarfi.
- Áhyggjur af því að tungumálakunnátta sé ekki nægilega góð.
- Ranghugmyndir í gangi varðandi t.d. lögreglu og yfirvöld.
- Að ungt fólk fái ekki að koma nægilega mikið að ákvarðanatöku í samfélaginu.
- Atvinnuleysi.
- Aðgangur að menntun og starfsþjálfun.
- Fordómar.
- Skortur á tækifærum til þess að standa á eigin fótum, óháð fjölskyldunni.

(Barnes, 2002)



Ef einstaklingar upplifa það að komið sé öðruvísi fram við þá vegna þess að þeir eru af öðru þjóðerni en aðrir þátttakendur fara þeir í vörn, draga sig í hlé og einangrast jafnvel. Hópastarf getur verið ein leið til þess að virkja þessa einstaklinga og koma í veg fyrir misskilning og fordóma hjá öðrum unglingum. Með slíku hópastarfi er hægt að brúa bilið á milli unglinganna, fá þá til að sjá fjölbreyttar leiðir til lausna á vandamálum, þroska eigin siðferðiskennd og sjá hlutina í nýju ljósi. Eitt af meginmarkmiðunum í hópastarfi af þessu tagi er að hjálpa unglingunum að lifa

saman í sátt og samlyndi þó að þeir hafi ólíkan bagrunn en einnig að auðvelda þátttakendum að skilja sjálfan sig og aðra betur. Bakgrunnur þátttakenda hefur oft mikil áhrif á starfið í hópnum og er þá í forgrunni frekar en bakgrunni í hópþróuninni. Leiðbeinandi í slíku hópastarfi verður að þekkja vel og hafa skilning á þeim gildum og viðhorfum sem eru ríkjandi í samfélaginu. Hann verður að taka tillit til þess að ólík viðhorf og gildi geta verið ráðandi hjá fólki sem á rætur sínar að rekja til ólíkrar menningar, taka tillit til þess við skipulagningu á starfinu og nýta sér þennan mismun á jákvæðan hátt (Gladding, 1999). Vegna þess að bakgrunnurinn getur verið mjög ólíkur er mikilvægt í hópastarfi af þessum toga að kynna það vel fyrir foreldrum þátttakenda, hvað það felur í sér og fá þá til þess að samþykkja þátttöku viðkomandi unglings (Barnes, 2002).

Félagslega einangraðir

Félagsleg einangrun unglinga getur átt rætur sínar að rekja til ýmissa þátta. Hverjar svo sem ástæðurnar eru er mikilvægt að unglingar fái tækifæri til jákvæðra samskipta við jafnaldra. Á unglingsárunum er jafningjahópurinn og vinirnir ákaflega mikilvægur þáttur í lífi einstaklinga. Mikil vanlíðan getur fylgt því að finna sig ekki í hópnum og/eða eiga ekki vini á sama aldri.

Hópastarf getur verið gott verkfæri til að vinna með unglinga sem standa í þessum sporum. Þarna er um að ræða einstaklinga sem eru félagslega einangraðir og þurfa því að stuðning og þjálfun að halda til þess að auka félagsfærni sína og hana fá þeir í gegnum hópastarfið. Það er mikilvægt að blanda ekki saman unglingum sem eru félagslega tilbaka og unglingum sem standa illa félagslega t.d. vegna þess að þeir eru ofvirkir, ofbeldishneigðir o.s.frv. Betra er að vinna sérstaklega með unglinga sem eiga við samskipta- og hegðunarvandamál að stríða. Þarna er um að ræða mismunandi ástæður fyrir því að einstaklingarnir falla ekki inn í hópinn og taka verður tillit til þess að þessar mismunandi ástæður kalla á mjög ólík vinnubrögð í hópastarfinu. Unglingar sem eru félagslega tilbaka hafa mjög oft lágt sjáfsmat og skortir sjálfstraust og því þarf að vinna sérstaklega með og efla þessa þætti (Sigrún Sveinbjörnsdóttir og Svanbjörg Helena Jónsdóttir, 1998). Þessir einstaklingar eru ekki áberandi í starfi félagsmiðstöðva og því getur þurft að fara í gegnum skóla og þjónustumiðstöð til þess að hafa upp á þátttakendum í slíkt hópastarf. Einnig verður að hafa í huga að það getur verið erfitt að fá þessa unglinga til þess að taka þátt í slíku starfi í byrjun og því er mjög mikilvægt að vera í góðum tengslum við foreldrana sem geta hvatt unglingana sína til þátttöku.

Samskipta- og hegðunarvandamál

Það mikilvægasta þegar unnið er með hóp unglinga með samskipta- og hegðunarvandamál er að mynda traust. Þegar unnið er með slíka hópa eru meginmarkmiðin yfirleitt að vinna gegn áhættuhegðun, styrkja þátttakendur til að skoða og taka ábyrgð á eigin gerðum og efla sjálfstraust, sjálfsstjórn og sjálfsmat. Samskiptaþjálfun á sér markvisst stað í gegnum samskiptin innan hópsins og skiptir sem slík gríðarlega miklu máli fyrir þátttakendur þessir unglingar virðast oft eiga í erfiðleikum með að trúa og treysta því sem leiðbeinandinn segir. Í þessum kringumstæðum er mikilvægt að vera rólegur og setja mál sitt fram á skýran hátt þegar leiðbeiningar eru gefnar án þess þó að þátttakendur upplifi leiðbeinandann sem einhvers konar yfirvald. Þátttakendurnir geta oft verið ansi óútreiknanlegir og því er nauðsynlegt að hafa vakandi auga með þeim. Leiðbeinandinn þarf að kortleggja hópinn mjög vel m.a. til þess að hann sé undirbúinn undir þau mál sem upp kunna að koma og geti lágmarkað eins og hægt er aðstæður sem leiða til vandamála. Vandamálið er ekki að þátttakendur skilji ekki hvað fer fram í hópastarfinu heldur frekar það að þeim getur reynst erfitt að hlusta eða einbeita sér að því sem sagt er. Það er mikilvægt að taka slíkri hegðun ekki persónulega þó að leiðbeinandi geti þótt hún dónaleg. Frekar reyna að haga máli sínu þannig að það vekji áhuga og taki stuttan tíma. Það getur þurft að gera samkomulag um að þátttakendur taki ekki þátt í viðfangsefnum hópsins nema þeir samþykki þær reglur sem gilda varðandi öryggismál (Barnes, 2002).

Samstarf við foreldra þessara unglinga getur verið vandamt þar sem stundum getur verið erfitt fyrir foreldra að viðurkenna vanda af þessu tagi og þeir hafa stundum sömu vitneskju og leiðbeinendur hafa um unglinginn. Það geta verið upplýsingar varðandi drykkju, reykingar, árekstra við jafnaldr og aðra áhættuhegðun. Það er mikilvægt í þessu samhengi að leiðbeinendur hafi haldbær rök gagnvart foreldrum varðandi það hvers vegna unglingur á heima í hópnum og að markmiðin með starfinu séu skýr og auðveldlega útskýranleg.

Hópar með miklar sérþarfir

Unglingar með sérþarfir hafa nánast alltaf sömu líkamlegu, félagslegu og tilfinningalegu þarfir og aðrir unglingar og eiga við sömu vandamálina að etja. Það er mikilvægt að unglingar með sérþarfir hafi sömu réttindi og borin sé fyrir þeim sama virðing og fyrir öðrum unglingum. Hagnýtir hlutir eins og það að ávarpa einstaklinginn beint en ekki þann sem fylgir honum (ef um slíkt er að ræða), tala ekki eins og hann sé ekki á staðnum o.s.frv. veitir viðkomandi þá

tilfinningu að hann sé hluti af hópnum. Það á að gera sömu væntingar til þessara unglinga, veita þeim sömu tækifæri og setja þeim mörk eins og öllum öðrum. Þessir unglingar þurfa eins og allir aðrir að fá að reka sig á og gera mistök.

Þeir leiðbeinendur sem taka að sér að sjá um hópa þar sem meðlimir eru með einhverskonar sérþarfir eða þroskahamlanir verða að afla sér ákveðinnar sérþekkingar og kunnáttu til að geta unnið með slíka hópa. Leiðbeinendur verða að þekkja vel til þeirra hluta sem geta haft áhrif á þátttöku unglingans í starfi hópsins. Til dæmis hvernig á að bregðast við flogakasti ef um slíkt er að ræða, hvað getur aukið líkur á slíku kasti og hvaða verkefni henta viðkomandi ungling síður en önnur. Einnig getur verið um að ræða einstaklinga sem eru sjónskertir, heyrnaskertir, hreyfihamlaðir o.s.frv. (Barnes, 2002). Oft vinna leiðbeinendur slíkra hópa í nánú samstarfi við sérfræðinga á hverju sviði fyrir sig og fá þannig inn nauðsynlega sérfræðikunnáttu.

Heimildir:

Barnaskóli Hjallastefnunnar. (e.d.). Námskrá Hjallastefnunnar. Sótt 15. febrúar 2007 af <http://www.hjalli.is/barnaskolinn/>

Barnes, P. (2002). Leadership with Young People. Dorset: Russel House Publishing.

Factor, F., Chauhan, V., Pitts, J. (Ritstj.). (2001). Working with Young People. Dorset: Russel House Publishing.

Gladning, S.T. (1999). Group Work: A Counseling Speciality (3. útgáfa). New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Sigrún Sveinbjörnsdóttir og Svanbjörg Helena Jónsdóttir. (1998). Þverfagleg vinna með félagslega einangruðum unglingum. Óbirt BA-ritgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.

Til umhugsunar:

- Hverjir eru helstu styrkleikar starfsmanna í félagsmiðstöð í þverfaglegu samstarfi þegar unnið er með mismunandi hópa?
- Hefur þú einhvern tíma veigrað þér við því að leita stuðnings sérfræðinga þegar þú hefur unnið með sértækum hópa? Ef svo er, þá hvers vegna?
- Veist þú hvar þú getur fengið stuðning og aðstoð ef vandamál koma upp í hópastarfi?
- Lítur þú á sértækt hópastarf sem spennandi verkefni eða verkefni sem er of krefjandi og orkufrekt? Hvers vegna?

2.3 Myndun hópa

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú skiljir mikilvægi þess að vandað sé til verka þegar mynda skal hóp.
- Að þú vitir hvaða þætti þarf að hafa í huga þegar hópur er myndaður.
- Að þú getir notað skrefin fimm sem fjallað er um í kaflanum þegar þú myndar hóp.

Tuckman og Jensen gerðu líkan sem útskýrir þá **hópþróun** (sjá nánar kafla 3.3) sem hópar ganga í gegnum. Fyrsta stigið í líkaninu nefnist **myndun hóps** (forming) og telst undirbúningur undir hópastarfið vera hluti af þessu stigi. Það eru margar leiðir til að undirbúa og hefja hópastarf, en áður en þátttakendur hittast fyrst er nauðsynlegt að ákveðinn undirbúningur eigi sér stað (Gladding, 1999). Hér á eftir er fjallað um fimm mikilvæg skref við myndun hópa:

1. Rökin fyrir viðkomandi hópastarfi

Það er alltaf einhver hugmynd eða rök á bak við tilveru allra hópa. Því meira sem hugað hefur verið að myndun hópsins því meiri líkur eru á því að hugmyndin fái jákvæð viðbrögð og að útkoman úr starfinu verði jákvæð. Skýr rökstuðningur fyrir hópastarfinu er mikilvægasti hlutinn af undirbúningnum. Þeir leiðbeinendur sem eru ekki vissir um hvers vegna þeir eru að fara af stað með hópastarf munu í besta falli vera með hópastarf sem engu skilar og í versta falli starf sem gerir illt verra fyrir þátttakendur (Gladding, 1999).

2. Hugmyndafræði og vinnuaðferðir

Þetta skref tengist mjög rökunum fyrir hópastarfinu og hvers konar hóp á að fara að vinna með. Sumir leiðbeinendur segjast ekki vinna eftir ákveðinni hugmyndafræði og vilja meina að þeir láti það bara ráðast eftir hópnum hvernig vinnan þróast. Þetta er samt hugmyndafræði í sjálfu sér sem segir að leiðbeinandinn láti hópinn stýra vinnunni. Öll hugmyndafræði hefur sína kosti og sínar takmarkanir. Vanir leiðbeinendur geta valið aðferðir sem þeir telja henta hópnum út frá ákveðinni reynslu en hafa verður í huga að í öllu hópastarfi er verið að vinna með einstaklinginn, hans upplifun og samskiptin við og í hópnum. Það þarf að vinna með alla þessa þætti á ólíkan og fjölbreytilegan hátt. Stundum hefur því, hvernig þátttakendur virka í hóp, verið skipt upp í ég/við/það þar sem **ég** stendur fyrir einstaklinginn og áhersluna á hann, skoðanir hans, afstöðu og tilfinningar. **Við** stendur fyrir samskiptin á milli þátttakenda og **það** stendur fyrir málefni, verkefni og það sem skiptir

hópinni máli. Leiðbeinendur sem vilja leggja áherslu á að vinna með samskipti (við) velur þá hugmyndafræði og vinnuaðferðir sem styðja við þá vinnu á meðan sá sem vill leggja áherslu á einstaklinginn (ég) velur aðrar leiðir. Í hópastarfi í félagsmiðstöðvum er yfirleitt verið að vinna út frá því fyrrnefnda (við) en ef unnið er út frá því síðarnefnda (ég) eru oft aðrir aðilar s.s. námsráðgjafar, félagsráðgjafar og sálfræðingar farnir að vinna með einstaklinginn. Burt séð frá því hvaða nálgun verður fyrir valinu verður leiðbeinandinn að hafa í huga að hver hópur hefur margar hliðar og að hópastarf er áskorun og flókið af því að hópar eru í eðli sínu flóknir (Gladding, 1999).

3. Að vega og meta hagnýtu hlutina

Ekki má gleyma að huga að hagnýtum atriðum, s.s. hvenær hópurinn á að hittast og hvar og hversu oft. Leiðbeinendur verða líka að vera meðvitaðir um umhverfið og viðhorfin í samfélaginu þar sem sumar hugmyndir um hópastarf komast ekki í framkvæmd vegna misskilnings, hræðslu eða móttþróa við skipulag leiðbeinandans. T.d. gæti hópastarf þar sem megin útgangspunkturinn er samkynhneigð valdið usla hjá foreldrum og því verið erfitt að koma því af stað. Viðkvæm málefni kalla því á að leiðbeinandi undirbúi sig sérstaklega vel (Gladding, 1999).

4. Kynning á hópastarfinu

Hægt er að fara mismunandi leiðir við kynningu á hópastarfinu. Kynna þarf starfið fyrir samstarfsaðilum, foreldrum og væntanlegum þátttakendum. Þegar um er að ræða sértækt hópastarf er mikilvægt að kynna starfið vel fyrir þeim samstarfsaðilum sem munu vísa í hópana og þá er fagleg kynning mjög mikilvæg. Það hvernig starfið er kynnt foreldrum og þátttakendum hefur bæði áhrif á það hvernig væntanlegir þátttakendur skynja starfið, hverjir munu hafa áhuga á þátttöku og hvert viðhorf foreldra verður. Munnleg kynning getur verið mjög persónuleg en



Það getur takmarkað mjög þann fjölda sem næst til og það sama á við ef leiðbeinandi talar sérstaklega við hugsanlega þátttakendur. Skrifleg kynning nær til stærri markhóps en hún verður að gefa nægilega skýr skilaboð fyrir hvern hópastarfið er hugsað til þess að ekki taki of langan tíma að finna út hver passar í hópinn og hver ekki (Gladding, 1999). Ef um er að ræða sjálfsprottna áhugahópa er yfirleitt ekki þörf á slíkri kynningu af hendi leiðbeinenda, þar sem áhugi þátttakenda er nægileg forsenda fyrir þátttöku. Ef þátttakendur vantar í slíka hópa getur leiðbeinandi m.a. hengt upp auglýsingu í félagsmiðstöðinni eða auglýst eftir þátttakendum á heimasíðu hennar.

5. Val á þátttakendum

Mikilvægt er að vanda val þátttakenda í hópinn og finna þá þátttakendur sem hópastarfið hentar fyrir. Ef um er að ræða áhugahópa veljast þátttakendur frekar sjálfkrafa inn í hópinn, nema þegar einstaklingar sem eru tengdir inn í slíka hópa með ákveðin markmið í huga, t.d. í þeim tilgangi að efla félagsleg tengsl. Hægt er að nota einstaklingsviðtöl til þess að finna út hvort einstaklingur á heima í hópnum og um leið er hægt að útskýra út á hvað hópastarfið gengur. Það að þátttakendur viti hvað þeir eru að fara út í og að búið

sé að undirbúa þá eins og hægt er getur haft góð áhrif, flýtt fyrir hópþróunarferlinu, minnkað líkur á brottfalli og ýtt undir jákvæða niðurstöðu í starfinu. Þessi undirbúningur eða forþjálfun getur líka farið fram í stærri hóp en eins og gefur að skilja þá er ekki hægt að einblína eins mikið á einstaklinginn heldur frekar á þau málefni og verkefni sem hópurinn mun taka fyrir. Slík forþjálfun er ekki nauðsynleg en því betur sem þátttakendur og leiðbeinendur eru undirbúnir undir starfið því betra og þetta getur verið hluti af þeim undirbúningi.

Val í hópa er yfirleitt ferli sem nær í báðar áttir, þ.e.a.s. bæði leiðbeinandinn og hugsanlegir þátttakendur leggja sitt af mörkum og hafa áhrif á ferlið. Markmið beggja aðila er að finna út hversu vel starfið hentar viðkomandi aðila. Ef taka á hugsanlega þátttakendur í viðtöl er mikilvægt að:

1. Bera kennsl á þarfir, væntingar og vilja til þátttöku. Af þessum þáttum er viljinn talin mikilvægastur.
2. Leiðrétta allan misskilning. Það er mjög mikilvægt að hugsanlegir þátttakendur hafi skýrar og réttar upplýsingar um hópastarfið.
3. Koma öllum nauðsynlegum upplýsingum til skila. Hægt að ræða hvaða reglur gilda um trúnað og annað það sem leiðbeinandi telur mikilvægt.
4. Velja þátttakendurna. Þjóða því fólki þátttöku sem líklegt er að græði mest á henni.

(Gladding, 1999)

Gott er að huga vel að öllum þessum þáttum þegar verið er að mynda hópa. Eins og áður hefur komið fram eru þessi fimm skref öll mikilvæg í myndunarferlinu.

Heimildir:

Gladding, S.T. (1999). Group Work: A Counseling Speciality (3. útgáfa). New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Til umhugsunar:

- Finnst þér vanta einhver mikilvæg atriði í skrefin fimm sem fjallað er um í kaflanum? Ef svo er hvaða atriði finnst þér þá helst vanta?
- Hvaða skref finnst þér mikilvægast/-ust í ferlinu? Hvers vegna?
- Hefur þú notað þessa nálgun sem kynnt er hér þegar þú hefur verið að mynda hópa? Ef ekki hvaða nálgun hefur þú þá verið að nota?
- Hver er að þínu mati mikilvægasta ástæða þess að vanda þarf til verka við myndun hópa?



2.4 Mikilvægir þættir í undirbúningsferlinu

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú skiljir mikilvægi þess að vanda til undirbúnings fyrir hópstarf.
- Að þú gerir þér grein fyrir hvaða þættir eru mikilvægir þegar hópstarf er undirbúið.
- Að þú kunnir að haga undirbúningnum eftir eðli hópstarfsins hverju sinni.
- Að þú kunnir að nýta þér þær aðferðir sem kynntar eru í kaflanum.

Undirbúningur er mjög mikilvægur þegar hópstarf er annars vegar. Fórarkostnaður vegna lélegs undirbúnings getur verið hár og getur m.a. falið í sér að hátt hlutfall þátttakenda dettur út úr starfinu, þátttakendur mæta seint og illa á fundi, þeir sýna áhugaleysi, lítill stuðningur foreldra er við starfið, samstaða verður lítil í hópnum og litlar líkur eru á að sett markmið náist (Malekoff, 1997).

Umræðurnar í hópnum ásamt samskiptum og samskiptamynstri eru mikilvægir áhrifavaldar á það hvernig hópstarfið þróast en blanda af þessum þáttum er það sem endanlega ræður **dýnamíkinni** (andi, samstarf og virkni) í hópnum. Þátttakendur verða að skilja hvaða kostir eru í stöðunni hverju sinni, t.d. ef leysa þarf ákveðið verkefni, og geta rætt og speglað hugsanir sínar og tilfinningar í samskiptum við þá sem það treystir (Gladding, 1999).

Líta má á hópinn sem nokkurs konar kerfi þar sem hver hluti hefur áhrif á aðra hluta þess. Þannig verður kerfið aldrei sterkara en veikasti hlekkurinn hverju sinni. Hópurinn sem kerfi samanstendur af þremur lykilþáttum sem eru leiðbeinandinn, þátttakendurnir og hópurinn sem heild. Til þess að kerfið sé í lagi og sé skilvirkt verður hver og einn þessara þriggja þátta að virka vel með hinum tveimur. Þannig að ef þátttakendur eru í stöðugum árekstrum við hvorn annan mun hópurinn ekki virka sem heild og þá skiptir litlu máli hversu góður leiðbeinandinn er. Á sama hátt er það þannig að ef þátttakendur vinna vel saman en leiðbeinandinn nær ekki að nýta þann styrkleika hópsins mun hópurinn ekki ná fram sínu besta (Gladding, 1999).

Hvaða áhrif hópstarfið kemur til með að hafa á þátttakendur hópsins byrjar í raun á undirbúningstímanum þegar grundvallarákvarðanir varðandi starfið eru teknar:

- Hvers konar hóp er ætlunin að mynda?
- Hvaða þarfir hafa þátttakendur?
- Við hvaða aðstæður starfar hópurinn?
- Hvert er hlutverk þátttakenda í hópstarfinu?
- Hver verður líftími hópsins?
- Hvað er hópurinn að fara að gera?

(Gladding, 1999; Malekoff, 1997)

Ef leiðbeinandi er ekki viss um hvers konar upplifun hann ætlar að byggja upp með hópnum þá mun hópstarfið ekki skila tilætluðum árangri. Í markvissu hópstarfi er mikilvægt að hafa eftirfarandi sex þætti í huga við undirbúninginn:



1. Það þarf að vera skýrt að hvaða markmiðum á að stefna

Ef hópstarfið á að ganga upp verður það að höfða til þátttakenda á einhvern hátt, verður að hafa tilgang fyrir þá til þess að þeir verði virkir (Gladding, 1999). Mikilvægt er að samkomulag náist á milli leiðbeinanda og þátttakenda um þær þarfir sem hópstarfinu er ætlað að mæta og að skýrt sé hver markmiðin með starfinu eru, bæði hvað varðar hópinn sem heild og einstaklingana í hópnum. Ef þetta samkomulag er ekki fyrir hendi er erfitt að meta eða mæla starfið. Hugtakið **þarfir** segir til um *langanir þátttakenda, hvað það er sem hvetur þá áfram, hvar vandamál þeirra liggja, hvaða málefni skipta þá máli o.s.frv.* Skilningur á þörfunum er forsenda þess að hægt sé að setja fram skýr markmið með hópstarfinu, bæði fyrir hópinn í heild og fyrir einstaklingana (Malekoff, 1997). Sjá nánar í kafla 2.5 um markmiðssetningu.

2. Umhverfi hópstarfsins

Þátttakendum verður að líða vel í því umhverfi sem hópurinn starfar í, hvort sem um er að ræða húsnaði eða andrúmsloftið þar sem starfið fer fram. Ef þátttakendum finnst þeir öruggir og þeim líður vel eru þeir viljugri til að taka áhættu og gefa sig alla í starfið (Gladding, 1999).



3. Hversu lengi á hópurnar að starfa og hversu langar eiga samverustundirnar að vera í hvert skipti?

Samverustundirnar mega hvorki vera of langar né of stuttar. Fundir sem eru of langir valda því oft að þátttakendur verða þreyttir og missa áhugann. Flestir hópar þurfa a.m.k. 15 mínútur til að koma sér í gang þannig að kjörtími er ein til tvær klukkustundir í hvert skipti sem hist er. Ef hópar eru t.d. að hittast einu sinni í viku eru þetta þægilega langir fundir en auðvitað fer það eftir eðli hópastarfsins og hvað gera á hverju sinni hvort lengri tími er nauðsynlegur (Gladding, 1999).

4. Hversu fjölmennur á hópurnar að vera?

Jafnvel í fámönnum hópum skiptir fjöldinn máli fyrir dýnamíkuna í hópnum. Rannsóknir benda til að fleiri þátttakendur en 6-14 minnki ánægju með starfið og virknin minnki. Önnur rannsókn segir að betra sé að fjöldinn fari ekki yfir níu og enn önnur að ekki eigi að vera með fleiri en sautján þátttakendur. Þegar hópar eru orðnir of fjölmennir þá vilja verða til undirhópar. Það verður til þess að sumir meðlimir verða óvirkir og aðrir verða ráðandi. Samkeppni verður um athygli og spennan verður í samskiptum. Ef meðlimir eru færri en fimm geta líka komið upp vandamál. Þá er áherslan á hvern einstakling of mikil til að þeir geti lagt sitt að mörkum og fengið eitthvað út úr starfinu sem hópur (Gladding, 1999).

5. Samsetning hópsins skiptir máli

Meðlimir með ólíkan bakgrunn geta víkkað sjóndeildarhring hinna í hópnum og það getur hentað vel þegar verið er að vinna með ýmiss konar ráðgjöf. Hins vegar getur verið mjög áhrifaríkt að vinna með þátttakendur með svipaðan bakgrunn að sérhæfðum markmiðum. Eðli og tilgangur hópastarfsins ræður yfirleitt samsetningu þátttakenda. Kynjaskipting og uppruni/þjóðerni spilar þarna líka inn í. Í sumum hópum er það eitt af markmiðunum að þátttakendur séu með sem fjölbreyttastan bakgrunn sem endurspeglar þá jafnvel þau umræðu- og umfjöllunarefni sem taka á fyrir í hópnum. Aftur á móti getur ýmislegt komið

upp í slíkum hópum sem leiðir hugann frá upprunalegum markmiðum starfsins (Gladding, 1999). Sjá nánar í kafla 2.2 um mismunandi hópa.

6. Aðrir þættir

Aðrir þættir geta haft áhrif á dýnamíkuna í hópastarfinu s.s. misræmi á milli markmiða þátttakenda og markmiða hópsins í heild, hvort þátttakendur eru sjálfviljugir í hópnum eða voru þeir sendir í hann. Einnig hvort þátttakendur eru almennt opnir gagnvart sjálfum sér og öðrum, hvort þeir eru tilbúnir að taka þátt í að prófa nýja hluti og viðhorf þeirra gagnvart leiðbeinanda og hans stjórnun. Að lokum skiptir þolinmæði og viðhorf stjórnanda gagnvart ólíkum persónuleikum í hópnum miklu máli (Gladding, 1999).

Áhrifin sem hópastarfið hefur á þátttakendur er niðurstaðan úr samspili ólíkra þátta sem þróast á ákveðinn hátt annað hvort vegna vandaðs undirbúnings eða lélegs undirbúnings. Þú uppskerð eins og þú sáir (Gladding, 1999).

Heimildir:

Gladding, S.T. (1999). Group Work: A Counseling Speciality (3. útgáfa). New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Malekoff, A. (1997). Group Work with Adolescents. New York: The Guilford Press.

Til umhugsunar:

- Hvað finnst þér um þá áherslu sem hér er lögð á mikilvægi undirbúnings í hópastarfi?
- Hefur þú aðrar hugmyndir um hvaða þætti þarf að hafa í huga við undirbúning hópastarfs heldur en þeir sem kynntir eru hér að ofan? Ef svo er þá hvaða?
- Hvaða leiðir hefur þú verið að fara við undirbúning fyrir það hópastarf sem þú hefur tekið þátt í að skipuleggja? Hafa ákveðnar leiðir nýst þér betur en aðrar og þá hvers vegna?
- Getur mikill undirbúningur á einhvern hátt haft neikvæð áhrif á hópastarfsferlið?



2.5 Markmiðssetning

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú gerir þér grein fyrir mikilvægi markmiðssetningar í hópstarfi.
- Að þú þekkir muninn á langdrægum og skammdrægum markmiðum.
- Að þú kunnir að setja bæði langdræg og skammdræg markmið í starfi þínu með hópa.
- Að þú gerir þér grein fyrir mikilvægi markmiða við mat á hópstarfi.

Í undirbúningsferlinu fyrir hópstarf kemur fram mikilvægi þess að unnið sé eftir skýrum markmiðum. Gildi þess að skilgreina markmið þegar hópstarf er skipulagt felst m.a. í því að með skýrum hugmyndum um tilgang og takmark viðfangsefna er komin forsenda þess að hægt sé að skipuleggja starfið með markvissum hætti. Með skilgreindum markmiðum er þá átt við skráðar lýsingar á tilgangi hópstarfsins og þeim árangri sem stefnt er að. Markmið eru góður leiðarvísir um alla uppbyggingu og skipulag hópstarfsins og grundvöllur þess að hægt sé að meta hvernig til tókst. Ef leiðbeinendur velja að kynna markmiðin, öll eða að hluta til, fyrir þátttakendum og/eða foreldrum þeirra má segja að skýr markmið séu einnig forsenda þess að þeim sem taka þátt í starfinu sé ljós tilgangurinn með því (Ingvar Sigurgeirsson, 1999).

Þeir sem eru hlynntir markmiðssetningu líta þannig á málið að það hljóti að vera gagn í því að leggja skipulega niður fyrir sér til hvers á að gera það sem ætlunin er að gera auk þess sem það auðveldar leiðbeinendum að gera öðrum grein fyrir tilgangi þess starfs sem fara á út í. Leiðbeinanda verður þannig einnig betur ljóst hver er kjarninn í því sem til stendur að gera í hópstarfinu (Ingvar Sigurgeirsson, 1999).

Markmiðum er oft skipt niður í flokka eftir því hvort þau eru talin **langdræg** eða **skammdræg**. Langdræg markmið ganga reyndar undir ýmsum fleiri nöfnum eins

og t.d. langtímamarkmið, yfirmarkmið eða meginmarkmið. Skammdræg markmið ganga einnig undir ýmsum nöfnum s.s. skammtímamarkmið, undirmarkmið eða sértæk markmið (Ingvar Sigurgeirsson, 1999).

Langdræg markmið eru þess eðlis að þeim verður ekki náð með einstökum viðfangsefnum og þau nást jafnvel aldrei til fullnustu (Ingvar Sigurgeirsson, 1999). Dæmi:

- Í hópstarfinu fá þátttakendur tækifæri til að þroska með sér hópvitund og þjálfra samskiptahæfni sína.

Skammdræg markmið eru sett fyrir einstök eða afmörkuð viðfangsefni (Ingvar Sigurgeirsson, 1999). Dæmi:

- Að þátttakendur taki virkan þátt í hópeflisleikjum.
- Að þátttakendur skilji mikilvægi þess að samskiptin í hópnum lúti ákveðnum skilyrðum.
- Að þátttakendur kunni að hlusta þegar aðrir þátttakendur hafa orðið.
- Að þátttakendur geri sér grein fyrir því hvað felst í hugtakinu „heilbrigður lífsstíll“.

Um leið og lögð er áhersla á mikilvægi skilmerkilegra markmiða er rétt að benda á að leiðbeinandinn verður samt sem áður að tileinka sér ákveðinn sveigjanleika gagnvart þeim og að aldrei má binda sig algjörlega við markmiðin. Ýmsar ástæður geta valdið því að markmið reynast þegar upp er staðið óraunhæf og eins getur áhugi þátttakenda þróast með þeim hætti að full ástæða getur verið að ýta markmiðunum til hliðar um skeið og jafnvel breyta þeim eða setja ný (Ingvar Sigurgeirsson, 1999).

Heimildir:

Ingvar Sigurgeirsson. (1999). Að mörgu er að hyggja. Handbók um undirbúning kennslu (3. útg.). Reykjavík: Æskan.

Til umhugsunar:

- Ert þú sammála eða ósammála því að það sé mikilvægt að setja sér markmið í hópstarfi? Ef þú ert ósammála þá hvers vegna?
- Hefur þú notað markmiðssetningu í því hópstarfi sem þú hefur haft umsjón með? Ef svo er hverju fannst þér það skila?
- Hvað einkennir að þínu mati góða markmiðssetningu?
- Getur markmiðssetning í einhverjum tilfellum haft neikvæð áhrif fyrir hópstarfið?



2.6 Samstarfsaðilar

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú gerir þér grein fyrir hverjir eru helstu samstarfsaðilarnir þegar unnið er að myndun hópa í félagsmiðstöðvarstarfi.
- Að þú getir metið í hvaða tilfellum og hversu mikið er nauðsynlegt að vera í samstarfi við foreldra, skóla, félagsráðgjafa o.fl. aðila þegar hópastarf er skipulagt.
- Að þú sýnir vilja til að taka þátt í samstarfi þegar hópastarf er annars vegar.
- Að þú getir skilgreint hlutverk samstarfsaðila og aðkomu þeirra að hópastarfinu.

Þegar unnið er með hópa er mismunandi hvort um samstarfsverkefni er að ræða eða hvort um er að ræða hópastarf sem er eingöngu á vegum félagsmiðstöðvarinnar. Þegar unnið er með sértæka hópa og eitt af markmiðunum með hópastarfinu er að takast á við ákveðin vandamál er nauðsynlegt að vinna náið með foreldrum og aðilum frá skóla og velferðarþjónustu.

Þegar um er að ræða hópastarf þar sem einstaklingar koma fyrst og fremst saman vegna sameiginlegra áhugamála er vægi foreldrasamskipta oft ekki mikið. Það er þó mjög jákvætt gagnvart foreldrum að kynna hópastarfið og t.d. getur verið sniðugt að senda bréf heim til foreldra þátttakenda og láta þá vita af þátttöku unglings í hópnum, segja frá markmiðunum, dagskránni, tímasetningu funda og gefa foreldrum færi á að hafa samband við umsjónarfólk hópsins ef þeir hafa einhverjar spurningar. Að öðru leyti er aðallega haft samráð við foreldra ef hóparnir eru að standa að fjáröflunum, fara í ferðalög o.s.frv. Gott foreldrasamstarf verður þó sjaldan ofmetið.

Þegar unnið er með hópa sem tengjast áhugasviði þátttakenda er yfirleitt ekki um að ræða samstarf við aðra aðila varðandi val á þátttakendum enda er sjaldnast um slíkt val að ræða heldur skrá áhugasamir sig í hópinn. Það er helst þegar slíkir hópar eru notaðir til þess að tengja einstaklinga inn í unglingahópinn, t.d. ef unglingur er nýfluttur í hverfið og þekkir engan þá er hægt að nota slíka hópa til að unglingurinn kynnist jafnöldrum sínum. Þá getur verið að aðilar frá þeim skóla sem viðkomandi sækir hafi samband við félagsmiðstöðina til að fá upplýsingar um hvað er hægt að gera til að tengja viðkomandi inn í félagslífið í hverfinu.

Þegar unnið er með sértæka hópa er nauðsynlegt að vera í góðu samstarfi við t.d. foreldra, skóla og/eða félagsráðgjafa þegar valið er í hópana. Þó verður að hafa í huga að vandamálin snúa stundum öðruvísi að skólanum en félagsmiðstöðinni. Á meðan skólinn einblínir aðallega á

námsrángur er félagsmiðstöðin frekar að horfa á félagsleg vandamál og vandamál sem tengjast samskiptum og félagsþæfni. Ef t.d. á að vinna sérstaklega með unglinga sem eru félagslega einangraðir getur verið gott að finna þátttakendur í gegnum námsráðgjafa skólanna og/eða félagsráðgjafa ásamt því að fá upplýsingar um hugsanlega þátttakendur hjá starfsfólki viðkomandi félagsmiðstöðvar.

Oft þarf ekki að leita uppi þátttakendur í hópastarf þar sem starf af þessu tagi er yfirleitt svar við vandamálum ákveðins hóps og þá er aðalatriðið að ákveða hversu margir og hverjir af stærri hóp þurfa mest að aðstoð að halda. Þarna spila svokallaðir samráðsfundir í hverfinu stórt hlutverk en á þeim sitja yfirleitt fulltrúar frá velferðarþjónustu, lögreglu og félagsmiðstöð og í sumum tilfellum aðilar frá skóla/skólum. Á þessum fundum er vettvangur til að ræða hvaða úrræði er mest þörf fyrir og hvernig samstarfi varðandi lausn ýmissa vandamála skuli háttað og hvaða verkaskiptingu er best að viðhafa í hverju tifelli fyrir sig.

Hér fyrir neðan er sett fram dæmi um vinnuferli þar sem sérstaklega er verið að skilgreina samskipti við samstarfsaðila og hver aðkoma þeirra er að hópastarfinu.



Viðfangsefni:

Hópur: Vinahópur

Þátttakendur: Unglingar sem teljast vera félagslega einangraðir.

1. **Kynningarbréf** sent til námsráðgjafa þar sem starfið er kynnt og óskað eftir samstarfi um val á þátttakendum. Dæmi eru um að velferðarþjónusta og félagsmiðstöð standi saman að slíku hópastarfi og koma þá báðir aðilar að kynningu til námsráðgjafa.
2. **Samþykki fyrir þátttöku.** Námsráðgjafi hefur samband við umsjónarkennara og foreldra til að fá samþykki þeirra fyrir þátttökunni. Gott er að



athuga hvort unglingaráðgjafar hafa hugmyndir um þátttakendur ef hópurinn er ekki starfræktur í beinu samstarfi við velferðarþjónustu.

3. **Val í hópin og kynningarfundur.** Námsráðgjafar senda umsóknir sem samþykktar eru af foreldrum til umsjónarmanna hópsins sem sjá um að láta umsækjendur vita hvort þeir komist í hópastarfið og ef svo er boða einnig foreldra til foreldrafundar áður en hópastarfið fer af stað. Í sumum tilfellum getur verið sniðugt að láta unglinga og foreldra mæta saman á kynningarfund. Ef samstarf er við velferðarþjónustu tekur starfsmaður þaðan þátt í kynningarfundinum ásamt því að fylgjast með starfinu í hópnum, hvort sem það er í formi handleiðslu fyrir starfsfólk eða með verkefnum sem lögð eru fyrir í hópastarfinu. Á kynningarfundinum eru markmið starfsins og dagskrá kynnt og gefið kostur á spurningum og umræðum. Gott getur verið að foreldrar og/eða unglingar svari einhvers konar stöðumati áður en starfið fer af stað.
4. **Forföll þátttakenda.** Ef unglingur mætir ekki í hópastarfið án þess að hafa boðað forföll er nauðsynlegt að haft sé samband við foreldra og ástæður þess að unglingurinn mætir ekki ræddar.
5. **Lok starfsins.** Í lok hópastarfsins er nauðsynlegt að halda annan foreldrafund þar sem farið er yfir hvernig hefur gengið í hópastarfinu og skoðað hvort markmiðunum hafi verið náð. Gott gæti verið að

láta foreldra og/eða unglinga gera aftur stöðumat á félagslegri stöðu unglings til að auðveldara sé að meta hópastarfið. Ef samstarf er við velferðarþjónustu um verkefnið kæmi aðili þaðan inn á þennan fund.

6. **Mat og eftirfylgni.** Æskilegt er að skrá dagbók eftir hvern fund þar sem farið er yfir hvernig gekk, hvernig þátttakendum vegnaði o.s.frv. Út frá þeirri dagbók er hægt að setja saman umsögn um hvern og einn þátttakanda sem honum og foreldrum hans væri afhent á foreldrafundinum. Þar væri hægt að ræða framfarir, hvað gekk vel og hvað illa, hvað þyrfti að vinna sérstaklega með í framhaldinu o.s.frv. Einnig er möguleiki að umsjónarmenn hópsins séu með munnleg skil á gengi unglings í hópnum til námsráðgjafa viðkomandi skóla. Til þess að fylgja þátttakendum eftir og styðja þá enn frekar félagslega er hægt að boða til fundar með þeim og frístundaráðgjöfum í þeirra hverfisfélagsmiðstöð og tengja þá þannig starfsmanni þar. Þessi starfsmaður hefur síðan það hlutverk að tengja unglinginn inn í starf viðkomandi félagsmiðstöðvar. Hægt er að bjóða foreldrum upp á einstaklingsviðtal í lok starfsins þar sem sest er niður ásamt leiðbeinendum og/eða félagsráðgjafa og farið er yfir stöðu unglings og möguleikar á frekari úrræðum ræddir ef þörf þykir.

Í þessu dæmi koma fram samskipti við þá aðila sem tengjast unglingnum mest, mismikil þó. Í fæstum tilfellum getur foreldrasamstarf verið of mikið en hversu mikið það á að vera verða umsjónarmenn hópastarfsins að meta hverju sinni eftir eðli starfsins. Þegar unnið er með unglinga í áhættuhóp er mikilvægt að foreldrar samþykki þátttöku unglings í hópastarfinu og þ.a.l. þarf að kynna hópastarfið vel fyrir foreldrum í upphafi og einnig afhverju þátttaka unglings í því er æskileg og hvernig hún getur komið honum að gagni.

Til umhugsunar:

- Ert þú sammála því að vægi samstarfsaðila getur verið mismikið eftir eðli hópastarfsins hverju sinni? Ef svo er ekki þá hvers vegna?
- Hverjir hafa verið þínir helstu samstarfsaðilar í því hópastarfi sem þú hefur haft umsjón með?
- Finnst þér þú hafa haft stuðning af þínum samstarfsaðilum í hópastarfi og ef svo er þá hvers konar stuðning helst?
- Hafa skapast vandamál í samskiptum þínum við samstarfsaðilana og ef svo er þá hvers konar vandamál?
- Hvað einkennir að þínu mati gott samstarf við samstarfsaðila?

2.7 Kostnaðaráætlun

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú gerir þér grein fyrir því hvers vegna gerð kostnaðaráætlunar getur verið mikilvægur hluti af því að undirbúa hópstarf.
- Að þú skiljir að við gerð samstarfssamninga er nauðsynlegt að setja fram kostnaðaráætlun og þær forsendur sem liggja þar að baki.
- Að þú gerir þér grein fyrir því að það er hægt að fara margar leiðir við gerð kostnaðaráætlana.
- Að þú skiljir að það er mikilvægt að halda bókhald á meðan hópstarfið fer fram.

Gerð kostnaðaráætlunar er mikilvægur hluti af undirbúningsferlinu þegar verið er að skipuleggja hópstarf. Oft er einnig gerð sú krafa til starfsfólks sem vinnur með hópa að kostnaðaráætlun sé tilbúin áður en hópstarfið fer af stað og tilvist hennar forsenda þess að hefja megi starfið. Í mörgum tilfellum er fyrirfram vitað hversu mikið fjármagn er áætlað í starfið og dagskrá starfsins er svo sniðin út frá þeirri upphæð en oft er starfsmannakostnaðurinn ekki eins sýnilegur. Með gerð heildaráætlunar er skýr og sýnilegur allur sá kostnaður sem í starfinu liggur. Kostnaðaráætlun er hægt að vinna á ýmsa vegu og eflaust hafa allir sem skipulagt hafa hópstarf sínar eigin aðferðir við gerð hennar. Mestu máli skiptir að hún sé skýr og auðlesanleg og að sjálfsgöðu verður hún að gefa raunsanna mynd af þeim kostnaði sem starfinu fylgir og þeim forsendum sem liggja að baki.

Ef um samstarfsverkefni er að ræða er mikilvægt að samstarfsaðilar geri með sér samning þar sem kostnaðaráætlun kemur m.a. fram ásamt þeim forsendum sem liggja áætluninni að baki. Í slíkum tilfellum er nauðsynlegt að vanda sérstaklega vel til verka þar sem í flestum tilfellum er um að ræða undirritaða formlega samninga sem erfitt er að breyta eftir á. Óraunhæf og óskýr kostnaðaráætlun getur þá orðið til þess að kostnaður af starfinu verði óvænt mun meiri en áætlað var og það getur haft neikvæð áhrif á áframhaldandi samstarf.



Hér á eftir kemur eitt dæmi um það hvernig sá hluti samstarfssamings sem lýtur að kostnaði gæti litið út ásamt þeim forsendum sem liggja þar að baki. Athugið að hér er einungis um að ræða eitt dæmi af mörgum mögulegum.

Heildarkostnaður hópstarfs:

Laun og gjöld starfsmanna frístundamiðstöðva	-319.000
Laun og gjöld starfsmanna velferðarþjónustu	-170.000
Annar kostnaður v. starfs miðað við 10 þátttakendur	-60.000
Ferðalag	-50.000
Þátttökugjald miðað við 10 þátttakendur	50.000
Kostnaður samtals	-549.000

Kostnaður frístundamiðstöðvar

Forsendur:

Miðað er við að tveir starfsmenn frá frístundamiðstöðinni sinni starfinu, 20 stundir fara í undirbúningsvinnu og skýrslugerð í lok verkefnis, hópurnir hittist tólf sinnum og hvor starfsmaður fær greidda 4 tíma í hvert skipti sem hópurnir hittist og gera það samtals 116 stundir. Upphæðin sem stendur fyrir laun og launatengd gjöld getur verið breytileg en í þessu tilviki er miðað við 2750 krónur á klukkustund. Tekið skal fram að starfsmenn frístundamiðstöðvarinnar sinna þessu verkefni utan venjulegs vinnutíma og fá því greidd yfirvinnulaun. Reiknað er með að annar kostnaður við að starfrækja hópinn sé um 110 þúsund krónur miðað við 10 þátttakendur og er gert ráð fyrir að frístundamiðstöðin greiði helming þess kostnaðar eða 55 þúsund krónur. Þátttakendur greiða fimm þúsund krónur í þátttökugjald hver eða samtals 50 þúsund krónur og helmingur þeirrar upphæðar greiðir niður kostnað frístundamiðstöðvar.

Kostnaður frístundamiðstöðvar:

Laun og launatengd gjöld	-319.000
Starfsemi	-30.000
Ferðalag	-25.000
Þátttökugjald	25.000
Kostnaður samtals	-349.000

Kostnaður velferðarþjónustu

Forsendur:

Gert er ráð fyrir að tveir starfsmenn velferðarþjónustu komi að skipulagningu verkefna (6 stundir x 2), handleiðslu/samstarfi við starfsmenn hópstarfsins (3 stundir x 2) og stjórn umræðufundum/æfingum hópsins og foreldrafundum (20 stundir x 2). Einstaklingsviðtöl/foreldraviðtöl

eru tekin við þátttakendur hópsins eftir þörfum og vísað í frekari vinnslu innan eða utan velferðarþjónustu eftir því sem við á (10 stundir x 1). Samtals eru þetta 29 stundir á hvorn starfsmann og 10 tímar sem skiptast milli starfsmanna velferðarþjónustu eftir eðli mála. Alls gera þetta 68 stundir. Upphæðin sem stendur fyrir laun og launatengd gjöld getur verið breytileg en í þessu tilviki er miðað við 2500 krónur pr. stund. Velferðarþjónusta greiðir einnig helming þess kostnaðar sem fer í að starfrækja hópinn eða 55 þúsund krónur miðað við 10 þátttakendur. Þátttakendur greiða 5 þúsund krónur í þáttökugjald eða samtals 50 þúsund krónur og helmingur þeirrar upphæðar greiðir niður kostnað velferðarþjónustu.

Kostnaður velferðarþjónustu:

Laun og launatengd gjöld	-170.000
Starfsemi	-30.000
Ferðalag	-25.000
Þáttökugjald	25.000
Kostnaður samtals	-200.000

Þrátt fyrir að kostnaðaráætlun liggi fyrir er ekki þar með sagt að ekki þurfi að huga frekar að fjármálum í hópastarfinu. Nauðsynlegt er fyrir starfsfólki að halda bókhald yfir allan útlagðan kostnað til að hafa yfirsýn yfir fjármagnstöðuna

hverju sinni og geta við lok starfsins lagt fram gögn sem styðja það að kostnaðaráætlun hafi verið raunhæf í upphafi. Sumir hópar standa einnig í ýmiss konar fjáröflunum til að standa straum að ferðum og uppákomum sem hópinn ætlar að taka þátt í og bókhald er einnig nauðsynlegt til að halda utan um það fjármagn sem skilar sér inn í starfið með því móti. Við uppsetningu bókhalds og skilum á því ber starfsfólki að fara eftir þeim verklagsreglum sem settar eru á viðkomandi starfstað. Vel unnin kostnaðaráætlun og gott bókhald er góður stuðningur við faglegt hópastarf.

Til umhugsunar:

- Hefur þú unnið kostnaðaráætlun fyrir hópastarf? Ef svo er hvernig gekk þér að gera slíka áætlun?
- Hvaða kostir finnast þér við að vinna kostnaðaráætlun? Einhverjir ókostir sem þér detta í hug?
- Hefur þú komið að gerð kostnaðaráætlunar þegar um er að ræða hópastarf sem unnið er með samstarfsaðilum? Ef svo er var það í eitthvað í líkingu við dæmið sem tekið er í kaflanum?
- Hefur þú haldið bókhald þegar þú hefur haft umsjón með hópastarfi? Notaðir þú eitthvað sérstakt bókhaldsform og ef svo er hvernig hentaði það?
- Hefur þú einhver góð ráð varðandi kostnaðaráætlanir og bókhald sem þú vilt deila með öðrum?



3. Mikilvægir þættir í hópastarfi

3.1 Að byrja með hóp

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú vitir hvað mikilvægt er að gera fyrstu skiptin sem hópur er að hittast.
- Að þú gerir þér grein fyrir áhrifum „spennu“ hjá þátttakendum.
- Að þú þekkir leiðir til að hefja hópastarfið á jákvæðan hátt.

Hópastarfsleiðbeinandi þarf að leiða ýmislegt til lykta fyrstu skiptin sem hópurinn hittist. Á fyrsta fundi ætti hópastarfsleiðbeinandi að hafa eftirfarandi til hliðsjónar varðandi það hvað þarf að gera:

1. **Útbúa fundargerðarbók eða dagbók hópsins.** Hópa-starfsleiðbeinandi gæti byrjað að skrifa í bókina, en síðan gætu þátttakendur tekið við og skrifað niður helstu athafnir og ákvarðanir hópsins til skiptis.
2. **Að brjóta ísinn.** Með því er hægt að flýta fyrir því að þátttakendur kynnist og hvetja til jákvæðra samskipta. Í tilfellum þar sem þátttakendur í hópnum þekkjast ekki fyrir er upplagt að byrja á nafnaleik. Eftir það og í þeim tilfellum þar sem allir þekkjast er gott að fara í leiki sem hafa það að markmiði að brjóta ísinn og þjappa hópnum saman (sjá leiki í kafla 3.2).
3. **Finna nafn á hópinn.** Þátttakendur í hópastarfinu ættu sjálfir að finna nafn á hópinn. Þetta er t.d. hægt að gera með því að fá nokkrar hugmyndir upp á töflu og síðan er kosið um besta nafnið.
4. **Hópurinn setji sér reglur.** Reglur eru bæði settar áður en hópastarfið hefst og eftir að það er komið í gang. Leiðbeinandi þarf oft að setja ákveðnar reglur áður en hópastarfið hefst sem snúa að starfsreglum starfsstaðarins eða lögum í landinu. Dæmi um slíkar reglur væri að ekki megi nota vímuefni í hópastarfinu og að þar megi ekki beita ofbeldi af neinu tagi. Reglur ætti að orða á jákvæðan frekar en neikvæðan hátt. Í stað þess að segja: „Líkamlegt ofbeldi er bannað“ væri betra að orða þessa reglu „Þátttakendur virða alltaf líkamlegt og andlegt svæði hvers annars“. Æskilegt er að þátttakendurnir setji flestar reglurnar sjálfir, t.d. reglur varðandi mætingu og trúnað. Mikilvægt er að hópurinn komi sér saman um hverjar afleiðingarnar eigi að vera ef reglur eru brotnar. Hópur sem hefur sett sér reglur og rætt þær vel í byrjun er miklu betur staddur en hópur sem ekki hefur farið í gegnum það ef eitthvað kemur upp á (Gladding, 1999).

5. **Ræða markmið hópsins.** Sum markmið er hægt að setja fyrirfram en önnur markmið setur hópurinn sér sjálfur. Markmið sem sett eru fyrirfram ætti að ræða við einstaklingana áður en hópurinn hittist og síðan aftur þegar hópurinn hittist í fyrsta skipti. Markmið sem hópurinn setur sér í sameiningu ætti að setja á fyrstu fundunum. Æskilegt er að skrá niður markmið hópsins. Fyrst koma þá markmiðin, þá hvernig á að framfylgja þeim, hvenær og hvernig. Einnig er hægt að láta hvern og einn setja sér markmið í tengslum við markmið hópsins. Þetta geta orðið eins konar samningar sem eru undirritaðir. Skriflegur samningur hjálpar þátttakendum hóps að tilgreina hvað, hvernig, hvenær og hvar þeir munu vinna að breytingum sem tengjast markmiðunum (Gladding, 1999).

6. Finna fundartíma sem hentar öllum.

7. **Dagskrárgerð.** Þátttakendur geri í sameiningu dagskrá fyrir tímabilið sem hópurinn ætlar að starfa á. Mikilvægt er að hópurinn geri eitthvað skemmtilegt á næsta fundi, þannig að þátttakendur mæti aftur. Það gæti t.d. verið að gista einhvers staðar saman, en með því móti kynnast meðlimir vel og leiðbeinandi fær gott tækifæri til að lesa hópinn. Mikilvægt er að leiðbeinandi gefi þátttakendum tækifæri á að koma að öllum mögulegum og ómögulegum hugmyndum um það sem hópurinn getur gert saman. Til dæmis er hægt að láta alla fá gula miða til að skrifa á hugmyndir sem síðan eru listaðar upp fyrir hópinn. Leiðbeinandi getur tekið þátt í að skrifa hugmyndir á gula miða. Dæmi um það sem hægt er að gera með slíkum hópum er að elda eða baka saman, búa eitthvað til í höndunum, fara í óhefðbundnar íþróttir s.s. klifur, folf, keilu, strandblak eða kubba, fara í gönguferðir, fjallgöngur, hjólaferðir, ratleiki, heimsóknir og ótal margt fleira. Æskilegt er að í lok tímabilsins sé sett á dagskrá eitthvað sem hópurinn stefnir að allan tímann og heldur þátttakendum virkum í starfinu allt til enda.



Í bókinni Group work (Gladding, 1999) er ennfremur bent á að þegar byrjað er með hóp sé mikilvægt að vinna með spennu hjá þátttakendum. Lítil spenna þátttakenda getur verið til góða þegar byrjað er með hóp. Þátttakendur eru þá ef til vill að stíga út fyrir sitt öryggissvæði, finnst verkefni hópsins vera ögrandi og ef þeir ná að leysa verkefni hópsins og tekst að samlagast hópnum þá eykst sjálfstraustið og ákveðið nám á sér stað. Hins vegar er of mikil spenna eða kvíði þátttakenda ekki til góða. Því er mikilvægt að leiðbeinandi sé vel vakandi yfir því bæði áður en hópastarfið fer af stað og eftir hvern fund hvort einhver þátttakandi sé kvíðinn. Þá þarf að ræða við viðkomandi og leitast við að minnka kvíðann. Of mikill kvíði getur valdið því að þátttakandi t.d. mæti ekki í hópastarfið eða brotni niður fyrir framan hópinn og slíkt hefur slæm áhrif á sjálfstraust einstaklingsins.



Leiðbeinandi í hópastarfi þarf að ýta undir jákvæð samskipti í hópnum allt frá byrjun. Þetta er hægt að gera með því að taka upp málefni sem þátttakendum finnst áhugaverð, byrja á að láta þá jákvæðustu tjá sig, skipta um málefni þegar aðeins hluti hópsins er áhugasamur, stoppa strax neikvæð og fjandsamleg samskipti og síðast en ekki síst með því að vera skemmtilegur. Ef ekki tekst að skapa jákvætt andrúmsloft er hætt á að þátttakendur hætti að vera virkir, fari að ráðast hver á annan eða hreinlega hætti að mæta.

Heimildir:

Gladding, S.T. (1999). Group Work: A Counseling Speciality (3. útgáfa). New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Til umhugsunar:

- Er eitthvað annað en það sem hér er nefnt sem þér finnst mikilvægt að gera fyrst þegar hópur er að hittast?
- Hvað gæti valdið of mikilli spennu eða kvíða til að þátttakandi mæti?
- Hvað er hægt að gera til að minnka kvíða þar sem hann er of mikill?

3.2 Hópefli og leikir

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú gerir þér grein fyrir mikilvægi hópeflis og hvað það felur í sér.
- Að þú þekkir hvaða leiðir er hægt að fara til að efla hópa.
- Að þú vitir hvað er mikilvægt í stjórnun leikja.
- Að þú getir flett upp á leikjum sem henta við mismunandi aðstæður.

Hópefli felur í sér að þjappa einstaklingum í hópi saman þannig að hver þeirra upplifi sig sem hluta af hópnum. Það er hægt að gera með ýmsu móti. Það felur í sér ákveðið hópefli þegar hópur hittist og horfir saman á sjónvarpið, eldar saman, spilar fótbolta, fer í útilegu saman o.s.frv.

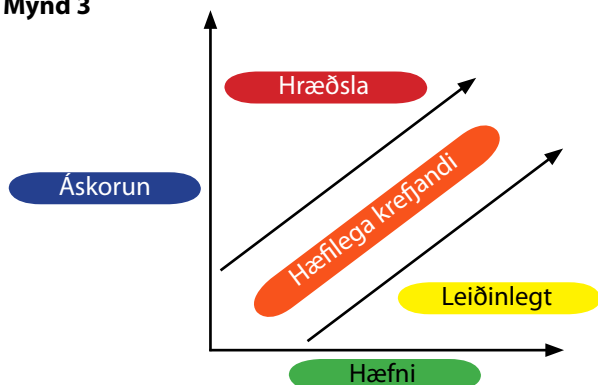
Leikir eru líka öflug leið til að efla og styrkja hópa. Sumir hópar eru nógu sterkir eða hafa nógu sterka einstaklinga innanborðs til að geta styrkt sig sjálfir. Þetta á aðallega við um hópa sem hafa verið til lengi. En í skipulögðu hópastarfi er það eitt af hlutverkum leiðbeinandans að efla hópinn og þjappa einstaklingunum í hópnum betur saman. Hópefli er notað til að þetta hópa sem eru til fyrir eða búa til nýja hópa. Í hópefli fá einstaklingar í hópnum tækifæri til að kynnst við nýjar aðstæður og fyrir utan hina tryggðu ramma t.d. skólans. Þannig kynnst þátttakendur betur en ella. Í hópefli er mikilvægt að allir taki þátt á sömu forsendum. Hópefli snýst að miklu leyti um traust. Traust byggist ekki eingöngu á því sem við segjum, heldur líka og enn frekar á því sem við gerum. Þegar maður upplifir að maður geti treyst einhverjum mun það styrkja sambandið á milli einstaklinganna og hafa jákvæð og uppbyggjandi áhrif á samskipti þeirra sem hlut eiga að málinu.

Því fleiri þrautir og verkefni sem hópur þarf að leysa því sterkari verður hópurinn. Samskipti, ákvarðanatataka, lausn vandamála og öll verkefnavinna verður auðveldari. Leikir reyna á samskiptahæfni og efla þannig félagsþroskann. Margir leikir krefjast líka hreyfingar og líkamlegra átaka og séu þeir framkvæmdir utandyra bætist fjölbreytileiki náttúrunnar við. Leikir eru frábært tæki til að sameina hópa og brjóta niður múra. Í gegnum leiki er fólk að upplifa eitthvað saman sem síðan er hægt að byggja frekari samskipti á. Í leikjum er mikilvægt að þátttakendur skemmti sér, nái góðri einbeitingu, gefi sig leiknum á vald og gleymi stað og stund.

Hafa verður í huga að leikir eða verkefni sem eiga að virka sem hópefli verða að vera hæfilega krefjandi fyrir þátttakendur. Eftir því sem einstaklingar í hópnum eru hæfari því meiri má áskorunin vera. Ef áskorunin verður

of mikil eða verkefnið of erfitt er hætta á að þátttakendur verði kvíðnir eða hræddir, en ef áskorunin er of lítil verða þátttakendur leiðir og áhugalausir. Sjá mynd 3.

Mynd 3



Uppgjör (debriefing) er mikilvægt eftir hverja þraut eða hvert verkefni sem hópurinn hefur leyst eða reynt að leysa. Þá er gott að spyrja hópinn spurninga eins og: Hvað virkar? Hvað virkar ekki? Afhverju virkar það ekki? Hvað ættum við að gera öðruvísi? Í uppgjöri er leikurinn, verkefnið eða dagurinn gerður upp. Þátttakendur eru búnir að fara í gegnum ákveðið ferli og eru ef til vill farnir að sjá nýja hlið á sjálfum sér og ekki síst hópnum eða einstaklingum í hópnum. Tilfinningar koma upp á yfirborðið og fólk er tilbúnara en nokkru sinni til að ræða hlutina opinskátt. Hlutverk leiðbeinanda er að spyrja leiðandi spurninga. Ekki svara spurningum um hvað fór úrskeiðis, heldur leyfa hópnum sjálfum að koma með svarið í eigin orðum.

Hér á eftir koma nokkrir leikir sem hægt er að nota þegar unnið er með hópa. Leikirnir hafa mismunandi markmið, þeir eru notaðir til þess að brjóta ísinn, til að kynna þátttakendur og vinna með traust, samvinnu og samskipti. Sumir þessara leikja eru vandmeðfarnir og betra að fara í þá með leiðbeinanda sem hefur prófað þá áður en aðra ættu bæði vanir og óvanir að geta notað. Leikir verða seint ofmetnir í starfi með hópum og þá er erfitt að ofnota.

Leikjunum sem hér koma á eftir var safnað saman af félagsmiðstöðvastarfsfólki ÍTR.



Nafnaleikir

Kynning

Fjöldi þátttakenda: 5-20

Áhöld: Engin

Hver og einn á að kynna þann sem stendur honum/henni á hægri hönd og nefna þrjá kosti hjá viðkomandi.

Nafn og dýr

Fjöldi þátttakenda: 10-20

Áhöld: Engin

Þátttakendur mynda hring og einn byrjar á að kynna sig og segir dýrategund með sama upphafsstaf, t.d. Anna-api. Næsti tekur við og byrjar á að endurtaka Anna-api og segir síðan sitt. Leikurinn endar síðan á því að seinasti þátttakandinn segir nafn og dýr allra í hringnum áður en hann segir sitt.

Nafn og hreyfing

Fjöldi þátttakenda: 10-20

Áhöld: Engin

Þátttakendur mynda hring og einn byrjar að kynna sig og gerir hreyfingu með. Næsti tekur við, segir nafn og gerir hreyfingu þess fyrsta og segir síðan sitt nafn og gerir hreyfingu við það. Sá síðasti í hringnum þarf síðan að segja nöfn allra í hringnum og gera þeirra hreyfingu við.

Nafn með G-mjólk

Fjöldi þátttakenda: 10-20

Áhöld: G-mjólkurferna

Þátttakendur mynda hring og einn heldur á hlut, t.d. g-mjólk. Kastar henni til einhvers í hringnum og sá hinn sami þarf að segja nafn þess er kastaði áður en hann grípur. Gengur áfram og sá sem grípur án þess að ná að segja nafnið er úr leik.

Plankaleikur

Fjöldi þátttakenda: 10-30

Áhöld: Planki sem rúmar þátttakendur

Þátttakendum er stillt upp á planku í handahófskenndri röð. Verkefnið þeirra er að raða sér upp í t.d. stafrófsröð á plankann án þess að neinn detti niður. Ekki má tala saman á meðan þessi þraut er leyst.

Stólaleikur

Fjöldi þátttakenda: 10-30

Áhöld: Jafn margir stólar og fjöldi þátttakenda

Stólum raðað í hring. Þátttakendur látnir setjast einhvers staðar og eiga síðan að raða sér í t.d. stafrófsröð án þess að tala saman.

Ísbrjótar

Öskurapinn

Fjöldi þátttakenda: 10-30

Áhöld: Engin

Allir standa í hring. Loka augunum og telja saman upp að þremur. Á þremur opna allir augun og stara á einhverja eina manneskju. Ef sá sem maður starir á starir á móti (myndar augnsamband) þá eiga báðir að öskra eins hátt og þeir geta og láta sig falla í gólfð. Halda áfram þar til einn eða tveir eru eftir.

Skalla/grípa

Fjöldi þátttakenda: 5 að lágmarki

Áhöld: Bolti

Þátttakendur raða sér í röð, öxl við öxl. Leiðbeinandi stendur með boltann fyrir framan þátttakendurna. Leiðbeinandi kastar boltanum að einhverjum í hópnum, um leið og hann kastar kallar hann annað hvort; „skalla!“ eða „grípa!“. Ef hann kallar; skalla, á sá sem hann kastar boltanum til að grípa boltann, hins vegar, ef stjórnandinn kallar; grípa, á sá hinn sami að skalla boltann til baka á stjórnandann. Ef leikmaðurinn skallar boltann þegar hann á að grípa eða grípur þegar hann á að skalla er hann úr leik. Leikurinn byrjar yfirleitt hægt, svona til að gefa leikendum tækifæri til að venjast leiknum. Eftir að líður á leikinn færist aukinn hraði í hann. Sá er sigurvegari sem stendur einn eftir uppi. Mjög fyndinn og skemmtilegur leikur.

Persónulegi stólaleikurinn

Fjöldi þátttakenda: 8 að lágmarki

Áhöld: Jafn margir stólar og þátttakendur

Hver þátttakandi situr á stól, stólunum er raðað í hring. Hver og einn á að segja eitthvað um sjálfan sig sem hann telur að enginn eigi sameiginlegt með sér. Þetta getur t.d. verið einhver reynsla, einhver fót sem viðkomandi er í o.s.frv. Ef þátttakandi segir eitthvað sem annar í hópnum á sameiginlegt með honum, eins og t.d. ef einhver myndi segja; ég hef farið á U2 tónleika, þá á sá sem hefur líka farið á U2 tónleika að standa upp og setjast í fangið á viðkomandi. Ef það eru fleiri en einn sem hafa deilt þessari reynslu eiga þeir líka að setjast á viðkomandi. Þannig getur stundum myndast ástand þar sem stór fjöldi þátttakendanna sitja ofan á sama aðilanum. Tilgangur leiksins er að sýna fram á að öll höfum við eitthvað sérstakt sem aðskilur okkur frá öðrum, þ.e.a.s. öll erum við sérstök.

Ferðalag

Fjöldi þátttakenda: 4-6 í hverjum hóp

Áhöld: Engin

Hópurinn fær það verkefni að koma sér á milli tveggja staða, t.d. upp í Gufunesbæ frá Ráðhúsinu, án þess að nota eigin bíla og allir peningar og símar eru teknir af þátttakendum. Allir í hópnum verða að koma á áfangastað á sama tíma. Getur verið hópeflisverkefni ef aðeins er um að ræða einn hóp en jafnframt keppni milli hópa ef um marga er að ræða.



Bingó

Fjöldi þátttakenda: 15-25

Áhöld: Bingóspjöld með staðhæfingum um alla þátttakendur og skriffæri fyrir alla

Einhverjar bakgrunnsupplýsingar þarf að hafa um alla þátttakendur. Útbúið er bingóspjald með jafnmörgum reitum og þátttakendur eru. Staðhæfing um hvern þátttakanda er skrifuð í einn reitanna. Staðhæfingarnar geta verið heimilisfang, símanúmer, afmælisdagur, nafn móður, uppáhalds litur o.s.frv. Hver þátttakandi fær svo bingóspjald með þessum staðhæfingum og þarf að finna út hver persónan er á bak við hverja staðhæfingu. Það gerir hann með því að ganga á milli allra og spyrja hvaða staðhæfing eigi við og fá viðkomandi til að skrifa nafn sitt í þann reit sem við á. Dæmi: Ég geng til Nonna og spyr hvort það geti verið að hann búi í Frostaskjól 2 – hann býr ekki þar. Svo spyr ég áfram þar til ég kemst að því að símanúmerið hjá Nonna er 6955000 sem er einmitt ein staðhæfingin á spjaldinu. Ég fæ Nonna til að segja upphafsstafinu sína við þá staðhæfingu. Sá sigrar sem er fyrstur að fá undirskrift allra í rétta reiti. Það er að sjálfsgöðu ekki nauðsynlegt að hafa þetta keppni. Kannski er betra að fá alla til að klára ef ekki er um að ræða keppni.



Samvinna

Turninn

Fjöldi þátttakenda: 3-5 í hverjum hóp

Áhöld: Eins mikið af A4 blöðum eða dagblöðum og þátttakendur þurfa og límbandsrúlla fyrir hvern hóp.

Hópurinn á að byggja turn og þátttakendur fá 15 mínútur til að byggja turninn. Þegar tíminn er liðinn er turninn metinn af leiðbeinendum eftir gæðum hans m.t.t. hæðar, stöðugleika og fegurðar. Sá hópur sem byggir besta turninn fær verðlaun!

Umræðuefni eftir að leik lýkur:

- Í hópum gegna einstaklingar í hópnum ýmsum hlutverkum, t.d. sá sem drífur verkið áfram, sá sem sér um mannleg samskipti, sá sem hvetur hópinn áfram, sá sem er alltaf á móti, sá sem skipuleggur og sá sem bara fylgir með!
- Birtust einhverjir af þessum karakterum í hópnum og hvernig?
- Hvernig brást hópurinn almennt við hugmyndum hópfélaga?
- Lýsið jákvæðri hegðun hópfélaga á meðan byggingu stóð.
- Lýsið neikvæðri hegðun hópfélaga á meðan byggingu stóð.
- Breyttist hegðun hópfélaga þegar tíminn var að renna út?
- Hvernig leið hverjum og einum í þessu verkefni?



Köngulóarvefur

Fjöldi þátttakenda: 4-20

Áhöld: Tvö tré/tveir staurar og snærisrúlla

Undirbúningur:

Leikinn er best að fara í utandyra en annars í herbergi eða sal með góðri lofthæð. Búin er til nokkurs konar

köngulóarvefur með snæri á milli tveggja staura eða trjáa. Þéttleiki vefsins fer eftir getu hópsins en gera skal 1-3 göt þar sem þátttakendur komast ekki einir í gegnum götin og svo önnur 1-3 göt þar sem hægt er að komast einn í gegnum götin.

Leikurinn sjálfur:

Markmiðið er að koma hópnum í gegnum netið án þess að koma við böndin. Ef einhver snertir böndin verður allur hópurinn að byrja upp á nýtt. Það verður að nota öll götin, 1-2 sinnum, fer eftir stærð hópsins. Minni hópar fara fram og til baka. Það er bannað að nota hjálpargögn. Gefið þátttakendum 5 mínútur í upphafi til að ræða hvernig þeir ætla að leysa þetta verkefni en eftir það er bannað að tala. Hægt er að þyngja eða léttja leikinn með því að breyta reglunum um hvort og þá hversu oft má koma við böndin.

Umræðuefni eftir að leik lýkur:

- Það má byrja á því að biðja alla í hópnum að segja eitt orð sem lýsir því hvernig þeim leið á meðan leiknum stóð.
- Biðja alla að útskýra nánar hvernig þeim leið og hvort líðanin breyttist eitthvað frá upphafi leiksins þar til honum lauk.
- Syrja alla á hvaða hátt hópurinn gæti unnið betur ef hann fengi annað tækifæri til að leysa þetta verkefni eða bara yfirhöfuð í næstu verkefnum sem hópurinn þarf að leysa á næstunni.

Allt í hnút

Fjöldi þátttakenda: 10-20

Áhöld: Engin

Allir standa í hring og halda höndum útréttum fyrir framan sig. Lokið hringnum þannig að allir standa öxl í öxl. Þátttakendur loka augum og grípa í tvær útréttar hendur. Opna síðan augun og ganga úr skugga um að það séu ekki hendur þess sem stendur við hlið manns. Nú verða allir að hjálpast að við að leysa hnútinn sem hendurnar eru í án þess að sleppa takinu þar til búið er að mynda hring á ný.

Skemmtanastjórinn

Fjöldi þátttakenda: 10-30

Áhöld: Engin

Allir sitja í hring, nema einn, sem er fyrir utan herbergið. Skemmtanastjóri er valinn úr hringnum og sá sem er fyrir utan herbergið er vísað inn. Nú þarf skemmtanastjórinn að gera einhverjar hreyfingar og allir herma eftir honum. Sá sem fór fram fer inn í hringinn og reynir að finna út hver er skemmtanastjórinn.

James Bond

Fjöldi þátttakenda: Ekki fleiri en 25

Áhöld: Engin

Þátttakendur standa í hring, með handarlengd á milli hvors annars. Einn byrjar í miðjunni og bendir á einhvern í hringnum. Sá sem bent er á og þeir sem eru sitthvorum megin við hann eiga að framkvæma ákveðið verkefni (sjá fyrir neðan). Sá sem gerir þetta hægst eða rangt fer næst í miðjuna og úthlutar einhverjum öðrum verkefni.

Hugmyndir að verkefnum:

James Bond: Nágrannar halla sér upp að manneskjunni í miðjunni eins og fyrirsætur og manneskjan í miðjunni er í einhverri Bond stellingu.

Brauðrist: Nágrannar haldast í hendur og manneskjan í miðjunni hoppar upp.

Fill: Nágrannar búa til eyru, manneskjan í miðjunni gerir ranann.

Sturta: Nágrannar búa til sturtu, manneskja í miðjunni syngur og sápar sig.

Einstæður faðir: Nágrannar halda utan um fótlegg manneskjunnar í miðjunni með þumalputta upp í munnum, manneskjan í miðjunni hrærir í pottunum.

Blikkleikurinn

Fjöldi þátttakenda: Oddatala, 11-31

Áhöld: Stóll fyrir hvert par

Skipta hópnum upp í pör og hvert par er með einn stól. Raðið stólunum í hring, annar fær sér sæti í stólunum en hinn stendur fyrir aftan, með hendur fyrir aftan bak. Þeir sem standa fyrir aftan mega ekki horfa fram heldur verða þeir að horfa á höfuðið á þeim sem situr fyrir framan þá. Einn þátttakandi stendur fyrir aftan auðan stól. Þessi þátttakandi á að reyna fá einn af þeim sem sitja í stól til þess að koma og setjast hjá sér. Þetta er gert með því að blikka til þess sem þú vilt fá í stólinn. Ef maður sér þann sem er með auða stólinn blikka sig þá reynir maður að hlaupa í auða stólinn. En ef sá sem stendur fyrir aftan þig nær að snerta þig þá verður þú að sitja kyrr. Sleppi maður í burtu án þess að vera snertur þá reynir gamli félagi manns að blikka einhvern nýjan.

Vegasalt

Fjöldi þátttakenda: Jöfn tala, 10-20

Áhöld: Planki og steinn

Plankinn er settur á stóran traustan stein og þannig búið til vegasalt. Markmiðið með þessum leik er að hópurinn finni jafnvægi á vegasaltinu. Hópurinn skiptir sér í tvennt á vegasaltinu og á að ná jafnvægi. Plankinn má aldrei snerta jörðu en ef hann gerir það þarf hópurinn að byrja aftur.

Hlaup og fjör

Fátt er skemmtilegra og sniðugra til að þetta saman hóp heldur en fjörugir ærslaleikir. Þeir geta verið af hinum ýmsu gerðum en eitt eiga þeir þó allir sameiginlegt, í þeim eru læti og mikil hreyfing. Þekktir ærslaleikir eru t.d. hlaupa í skarðið, stórfiskaleikur, kýló, brennó og sto.

Pappírsleikurinn

Fjöldi þátttakenda: 5 eða fleiri

Áhöld: Blöð sem verða helst að vera stærri en A4 og aðeins pykkari en hefðbundin blöð (eða nokkur blöð saman). Einnig er hægt að nota dagblöð). Blöðunum er rúllað upp í einskonar kylfu.

Einn úr hópnum fær hlutverk bóndans en annar hlutverk rollunnar. Bóndinn á að vernda rolluna. Restin af hópnum á að lemja rolluna með pappírskylfunum. Rollan má ekkert gera nema að skýla sig bak við bóndann. Bóndinn og rollan verða að leiðast allan tíman. Bóndinn er með „barefli“ líka og ef hann nær að slá einhvern af árársarmönnum þrisvar verður sá hinn sami rollan og rollan sem var verður bóndinn. Svona gengur þetta koll af kolli eða þar til allir eru orðnir uppgefnir og heitir. Ráðlagt er að segja krökkunum að stilla ofbeldishneigð sinni í hóf og einnig að bannað sé að lemja í andlit og aðra viðkvæma líkamshluta. Þessi leikur er sniðugur bæði sem ísbrjótur og einnig sem upphitunarleikur. Mjög skemmtilegur.

Drekahalinn

Fjöldi þátttakenda: 6-10 í liði, geta verið fleiri en eitt lið að leika leikinn á sama tíma

Áhöld: Einn hali (50 cm langt band eða borði) fyrir hvert lið

Allir standa í röð. Sá fremsti snýr sér á móti hópnum og verður drekaveiðimaður, restin af hópnum er drekinn. Sá aftasti í hópnum fær „hala“ sem hann smeygir aftan í buxnastrænginn. Þeir sem mynda drekann verða að mynda keðju með því að halda utan um hvern annað. Rofni keðjan er drekinn dauður. Nái drekaveiðimaðurinn halanum er drekinn dauður. Þegar drekinn drepst, fer veiðimaðurinn aftast (fær halann) og sá fremsti í röðinni verður drekaveiðimaður. Þetta er bardagaleikur!



Eltingaleikur

Fjöldi þátttakenda: 20-50

Áhöld: Engin

Einn þátttakenda „er’hann” og eltir hina. Þegar búið er að klukka þátttakenda á hann að stoppa og síðan er hægt að frelsa með mismunandi aðferðum. Hverju sinni er hægt að nota eina af eftirfarandi aðferðum til að frelsa:

- Með að hoppa í fangið.
- Skriða í gegnum klofið.
- Einn verður að faðma til að frelsa.
- Tveir verða að faðma til að frelsa.
- Þrír verða að mynda hring til að frelsa.

Eltingaleikurinn er einn af „eilíðarleikjunum”. Getur rúllað lengi og þátttakendur geta komið og farið án þess að þá hafi áhrif á leikinn.

Tröllabolti

Fjöldi þátttakenda: 20-50

Áhöld: Mjúkur bolti (mögulega fleiri en einn)

Sá sem „er’ann” (tröllið) klukkar með því að kasta bolta í aðra þátttakendur.

Til að frelsa þarf að skriða í gegnum klofið á þeim sem búið er að klukka. Skipt um „tröll” með ákveðnu millibili. Það er hægt að hafa fleiri en eitt tröll í einu og fleiri en einn bolta. Notið endilega mjúkan bolta. Tröllabolti er skemmtilegur leikur, fullur af hraða og spennu. Það eru engin lið og allir þátttakendur eru með allan tímann. Allir verða að vera vakandi til að lenda ekki í tröllinu og líka til að geta frelsað þá sem lent hafa í tröllinu. Það skiptir ekki miklu máli hvort þátttakendur eru góðir í að kasta bolta því það má hlaupa í áttina að þeim sem maður vill ná. Þetta er leikur sem þátttakendur vilja fara aftur og aftur í.

Dagblaðahökký

Fjöldi þátttakenda: 6-20

Áhöld: Þétt saman rúlluð dagblöð, fest saman með límbandi. Léttur bolti/bolti búinn til úr dagblöðum og límbandi. Kassi/stóll/púði/peysa sem mark

Tvö lið sem keppa í að skora sem flest mörk hjá andstæðingnum. Tilvalinn innileikur þegar enginn nennir út en líka alveg hægt að leika úti á þurru degi. Frábært að láta þátttakendur sjálfa búa til hokkýkylfuna, boltann/boltana og mörkin.

Boltinn brennur

Fjöldi þátttakenda: 10-50

Áhöld: Boltar, því fleiri því betra

Hópnum er skipt í tvö lið sem staðsetja sig sitt hvoru megin á afmörkuðum leikvelli sem skipt er í tvö jafn stór svæði

með miðlínu. Leikurinn snýst um að hafa sem fæsta bolta á sínum velli þegar dómariinn flautar leikinn af. Bæði lið fá jafnmikið af boltum, gjarnan notaðir boltar sem skoppa illa og því fleiri boltar því skemmtilegra verður þetta. Þegar leikurinn er flautaður af verða allir að sleppa boltanum sínum á staðnum og standa uppréttir. Boltinn brennur er leikur með miklum hraða. Leikurinn krefst ekki mikillar kastfærni, en hann bætir boltameðhöndlun þátttakenda og þá sérstaklega þegar notaðir eru boltar af misjafnri stærð. Leikurinn er frábær kastæfing.



Veltubolti

Fjöldi þátttakenda: 10-30

Áhöld: Einn stór bolti/sundbolti og a.m.k. einn lítill bolti á hvern þátttakanda.

Hópnum skipt í tvö lið sem staðsetja sig við endalínur sitt hvoru megin á afmörkuðum leikvelli sem skiptist til helminga með miðlínu. Stór bolti/sundbolti er settur á miðlínuna og hver þátttakandi fær a.m.k. einn bolta. Ath. að allir verða að fá jafnmarga bolta!!! Frá endalínunni eiga þátttakendur í hvoru liði um sig að reyna að hitta boltann á miðlínunni og koma honum yfir á vallarhelming andstæðinganna.

Í þessum leik þurfa þátttakendur að hafa í huga að eftirfarandi:

Þeir mega ekki fara yfir endalínuna þegar þeir kasta.

Þeir mega fara yfir línuna til að sækja bolta sem liggja á þeirra vallarhelming en verða þá að fara aftur fyrir línuna áður en boltanum er kastað aftur.

Hægt er að fara í nokkrar útgáfur af leiknum. Til að byrja með er gott að láta hvern þátttakenda fá einn bolta. Þegar flautað er eiga allir að kasta sínum bolta. Þegar allir eru búnir að kasta er stoppað og aðstæður skoðaðar – hreyfðist sundboltinn? Eftir það er hægt að bæta við boltum, því fleiri boltar, því meira fjör! Hægt er að leika í fyrirfram ákveðinn tíma, t.d. í 2 mínútur og er leikurinn þá stoppaður, boltinn settur á miðjuna og byrjað aftur.

Borðtennisbolti

Fjöldi þátttakenda: 6-20

Áhöld: Tvær línur og borðtennisboltar

Þátttakendum er skipt í tvö lið og gerðar tvær samhliða línur með u.þ.b. eins meters bili á milli. Liðin liggja fyrir aftan sitt hvora línuna, snúa á móti hvort öðru, með höfuðin saman og þátttakendur í sama liði liggja á maganum þétt upp við hvorn annan. Andlit þátttakenda í hvoru liði mega ekki fara framfyrir þá línu sem þeir liggja við. Borðtennisbolti er svo látinn rúlla inn á svæðið á milli liðanna, svæðið sem afmarkast af línunum hvoru megin. Liðin reyna að koma boltanum yfir línu andstæðingsins með því að blása á borðtennisboltann. Þegar leikurinn er kominn vel í gang má gjarnan bæta við boltum, hægt og rólega. Þetta er leikur sem tekur á líkama og sál þar sem það er átakanlegt að mega bara blása á boltann og geta ekki aðhafst neitt annað.



Þorpsleikurinn

Fjöldi þátttakenda: 10-50

Áhöld: Engin

Leikurinn virkar þannig að þátttakendum er skipt í tvo hópa sem síðan berjast um yfirráðin. Stjórnandi leiksins gerir línu á miðju leiksvæðinu og við báða enda þess. Hóparnir fara að sitt hvorri endalínunni þar sem þátttakendur ákveða hvort þeirra hópur verði tröll, dvergar eða galdramenn. Þegar hóparnir koma að miðlínunni gefur stjórnandi merki

um að „bardaginn“ eigi að hefjast. „Bardaginn“ fer þannig fram að trölilið lyftir höndum og öskrar, dvergurinn setur hendur við hliðina á lærum og lætur heyra í sér eins og klingjandi bjalla, galdramaðurinn setur hendur út og segir hókus pókus eins og hann sé að skjóta galdri. Reglurnar eru þannig að trölilið drepur dverginn, dvergurinn drepur galdramanninn og galdramaðurinn drepur trölilið. Svo byrjar leikurinn og þátttakendur sýna leikræn tilprif í samræmi við sinn karakter. Sá hópur sem vinnur „bardagann“ á að elta hina þorpsbúana og reyna að ná þeim áður en þeir komast heim í þorpið sitt við endalínuna. Þeir sem nást áður en þeir komast að endalínu fara þá yfir í hóp þeirra sem eltu og eru þá orðnir þátttakendur í þeim hóp. Það er aldrei neinn úr í þessum leik.

Vélmannaleikurinn

Fjöldi þátttakenda: 10-40

Áhöld: Engin

Einhver einn er vélmennið en það er sofandi og þarf að vakna til að hægt sé að hefja leikinn. Til þess að vekja það þarf að ýta á takka til að kveikja á því og sá sem er vélmennið þarf að vera búinn að ákveða einhvern líkamspart sem á að vera þessi takki. Hinir þátttakendurnir eiga svo að læðast að honum og ýta á mismunandi líkamsparta (einn í einu og hægt að skiptast á að ýta) og sjá hvort að þau séu að ýta rétt. Þegar næst að hitta á réttan takka fer vélmennið af stað, eltir þátttakendur og reynir að klukka þá. Þeir sem eru klukkaðir eru úr og biða eftir næsta leik sem hefst eftir að vélmennið hefur náð öllum þátttakendum. Það má taka það fram að gott er að vera bara með lítinn völl því þá er ekki verið að hlaupa langar leiðir og leikurinn ekki eins lengi að klárast.

Ávaxtasalatið

Fjöldi þátttakenda: 20-50

Áhöld: Stólar fyrir alla nema einn

Allir sitja á stól í stórum hring, nema einn, sem stendur í miðjunni og er stjórnandinn. Stjórnandinn lætur alla þátttakendur hafa nafn á einhverjum ávexti, t.d. mangó, pera, epli, banani o.s.frv. Það ættu alla vega að vera þrjú nöfn í gangi hverju sinni. Stjórnandinn kallar upp nafn á einum eða fleiri ávöxtum og þá eiga allir sem voru búnir að fá nafnið á þeim ávexti sem nefndur var að standa upp og finna sér nýtt sæti. Stjórnandinn á líka að reyna að koma sér í sæti. Ein manneskja verður alltaf eftir án sætis og hún stendur þá í miðjunni og nefnir næstu ávexti. Ef stjórnandinn kallar „ávaxtasalat“ þá eiga allir að standa upp og finna sér nýtt sæti. Mjög skemmtilegur leikur þar sem aldrei neinn verður úr.

Snerting

Spilaleikurinn

Fjöldi þátttakenda: 10-30

Áhöld: Stóll fyrir hvern þátttakanda og spilastokkur

Allir eiga að sitja á stólum í stórum hring. Hverjum og einum er sýnt spil og þurfa að muna hvort það var hjarta, tígull, spaði eða lauf. Þegar allir hafa fengið að sjá spilið sitt, þá er stokkað og spil dregið eitt í einu og sagt upphátt hvaða tegund það er. Markmið leiksins er að ferðast um hringinn og komast aftur í sætið sitt. Þetta er gert með því að færa sig alltaf um eitt sæti til hægri í hvert sinn sem spilategundin manns er lesin. Ef einhver situr í sætinu sem maður á að fara í þá verður maður bara að setjast ofan á hann/hana. Leiknum lýkur þegar einhver þátttakanda kemst aftur í sitt sæti.

Reglur:

- Leikmaður getur bara fært sig ef spilið (tegundin) er lesin upp.
- Leikmaður getur ekki fært sig ef einhver situr ofan á honum/henni.
- Ef dregin er ás þá færast enginn áfram en þeir sem sitja ofan á einhverjum verða að skipta um röð, þannig að sá sem sat með alla ofan á sér verður nú efstur og sá sem var efstur verður neðstur.

Símskeytið

Fjöldi þátttakenda: 10-50

Áhöld: Engin

Allir sitja í hring og haldast í hendur, nema einn, sem stendur í miðjunni. Sá sem stendur í miðjunni þarf að finna símskeytið í hringnum. Símskeytið er sent af stað með því að kreista hendi nágranna til hægri eða vinstri. Sá sem er í miðjunni þarf að grúfa sig á meðan þátttakendur í hringnum ákveða hvar skeytið byrjar. Þegar skeytið er komið af stað má sá sem er í miðjunni standa upp og finna út hvar símskeytið er. Þegar það hefur tekist þá fer einhver annar í miðjuna, t.d. sá sem var með símskeytið þegar það var stöðvað. Hendur verða að vera vel sjánlegar á meðan á leiknum stendur.



Traustleikir

Eins og gefur að skilja þá ganga traustleikir út á það að einstaklingarnir í hópnum treysti hver öðrum. Nauðsynlegt er að þeir séu búnir að kynnast vel og séu tilbúnir að fela öryggi sitt í hendur annarra þegar farið er í slíka leiki.

Staurinn

Fjöldi þátttakenda: 8-20

Áhöld: Engin

Staurinn eða drumburinn gengur út á það að einn einstaklingur stendur í miðju hringi affólki og gerir sig alveg stífan eins og staur og er með lokað augun. Allir í hringnum verða að standa þétt upp við hvorn annan og setja hendur fyrir framan sig. Sá sem er í miðjunni lætur sig síðan detta og þeir sem eru í kringum hann eiga að gæta þess að hann detti ekki út úr hringnum. Til þess að það gerist ekki þarf að ýta viðkomandi frá sér um leið og hann dettur í áttina að hverjum og einum og hjálpast að eftir fremsta megni.

Blindur maður í göngutúr

Fjöldi þátttakenda: 10-40

Áhöld: Trefill/klútur til að binda fyrir augun

Hópurinn leggst niður á jörðina nema tveir sem standa eftir uppréttir. Það er bundið fyrir augun á öðrum þeirra sem stendur uppréttur og hinn á að vera leiðsögumaður. Þeir sem lögðust á jörðina dreifa sér svo um leiksvæðið enn liggja samt hæfilega nálægt hver öðrum. Leiðsögumaðurinn leiðir blinda félaga sinn í gengnum hópinn og ef þeir koma of nálægt einhverjum sem liggur á sá að gefa frá sér hjóð til að vara hann við. Þegar leiðsögumaðurinn og blindi maðurinn eru komir í gengnum hópinn skipta þeir um hlutverk og ganga til baka. Þeir sem liggja færa sig til þannig að brautin breytist. Þegar þeir eru komir yfir taka svo tveir nýjir við og svo koll af kolli. Það er líka hægt að hafa leikinn þannig að einn þátttakandi er með bundið fyrir augun og sá á að koma sér yfir leiksvæðið einn án leiðsögumanns. Það er talsvert erfiðara og reynir meira á.

Leiða blindan með krók

Fjöldi þátttakenda: 2+

Áhöld: Treflar/klútar til að binda fyrir augun, einn á hverja tvo þátttakendur

Þessi traustleikur er mjög einfaldur og virkar þannig að tveir og tveir vinna saman þar sem annar er með bundið fyrir augun og hinn þarf að stýra eða leiða þann blinda. Báðir aðilar rétta út hendi með vísifingur á lofti og snertast rétt á fingurgómunum. Síðan þarf að leiða hinn blinda yfir hinar ýmsu hindranir.

Freddie Mercury

Fjöldi þátttakenda: 10+

Áhöld: Engin

Þessi leikur er þannig uppbyggður að endalaust margir geta tekið þátt í honum. Allir þátttakendur nema einn leggjast á bakið hlið við hlið og mynda röð. Því næst leggst sá staki þvert ofan á þátttakendur öðrum megin og þeir velta sér til hliðar og færa hann þannig úr stað og markmiðið er að koma honum yfir á hinn endann. Þegar hann er kominn þangað leggst hann við hlið þess sem þar liggur og þátttakandi á hinum endanum fer sömu leið. Svona rúlla þátttakendur yfir hópinn koll af kolli. Þessi leikur felur í sér mikla nánd.



Traust - Samvinna - Samskipti

Haltur leiðir blindan

Fjöldi þátttakenda: 2+

Áhöld: Einn trefill/klútar til að binda fyrir augun fyrir hverja tvo þátttakendur

Tveir saman, annar með bundið fyrir augun og hinn stýrir. Sá sem stýrir má einungis nota einn putta til að koma skilaboðum til þess blinda. Stjórnandi gefur pörunum í mesta lagi þrjár mínútur til að koma upp merkjakerfi. Látið pörin standa í einfaldri röð. Best er ef það eru tveir sem stýra þessum leik því pörin eiga að elta annan stjórnandann sem velur leið sem passar hópnum meðan hinn stjórnandinn passar upp á að engin slasi sig á leiðinni. Pörin mega ekki tala á meðan leikurinn stendur yfir. Ef stjórnandi er einn með hópinn er betra að vera búinn að búa til braut sem þátttakendur þurfa að fara í gegnum. Í miðju ferlinu er skipt um hlutverk þannig að allir prófi að leiða en einnig að vera blindir.

Jafnvægishringur

Fjöldi þátttakenda: 10-50

Áhöld: Band/snæri sem teygist ekki

Fyrst standa allir í hring og snúa andlitinu inn í hringinn með jafnt bil á milli sín. Allir halda í band sem myndar hring og reyna að setjast niður þannig að allir snerti jörðina á sama tíma. Ef það tekst þá prófið að standa aftur upp samtímis. Ef það gengur vel prófið þá að skipta þannig að annar hver þátttakandi fer inn í hringinn og stendur fyrir innan bandið og snýr með andlitið út úr hringnum og setjast og standa. Svo er hægt að gera þetta ennþá erfiðara með því að standa á einum fæti eða nota eina hendi.

Blindur þríhyrningur í ferhyrning

Fjöldi þátttakenda: 10-30

Áhöld: Tvö snæri og treflar/klútar til að binda fyrir augun á öllum þátttakendum

Hópnum er skipt í tvo hópa og þeim sýnt band sem þau koma til með að nota en þau fá ekki að taka bandið upp og skoða það. Svo er bundið fyrir augun á öllum og þar á eftir er þátttakendum sagt hvað þeir eiga að gera. Annar hópurinn á að búa til ferhyrning úr bandinu sem var sýnt í upphafi. Þátttakendur fá að tala og gott að gefa hópnum ákveðinn tíma til að framkvæma verkefnið. Hinn hópurinn á að búa til þríhyrning sem á svo að vera inni í ferhyrningnum sem hinn hópurinn á að mynda.

Helíum húlla

Fjöldi þátttakenda: Fer eftir stærð hringjanna sem á að nota

Áhöld: Engin

Allir þátttakendur standa í hring með vísifingur hvorrar handar útréttan (lófa upp) og þeim er síðan réttur húllahringur sem er lagður ofan á fingurna þannig að hann liggur laus ofan á fingrum allra. Það má ekki krækja fingrunum um hringinn og allir verða að snerta hringinn. Verkefnið snýst um að leggja hringinn láréttan niður á jörð/ gólf.

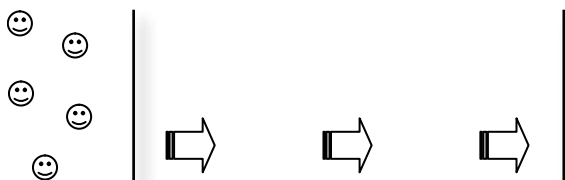


Stiklað á steinum

Fjöldi þátttakenda: 10-30

Áhöld: Tvö bönd til að afmarka með og kubbar/mottur sem eru heldur færri en þátttakendur

Svæði er afmarkað með tveim böndum sem lögð eru á jörðina/gólfíð í beinni línu og það þurfa að vera u.þ.b. 30 metrar á milli þeirra en það fer dálítið eftir stærð hópsins, (sjá mynd). Hópurinn þarf að komast yfir þetta svæði sem stjórnandinn getur sagt hópnum að sé ólgandi hraun, beljandi flóð eða eitthvað þess háttar og til þess hafa þátttakendur kubba. En til þess að geta notað kubbana þarf alltaf einhver að snerta hvern kubb því þeir gufa upp ef enginn kemur við þá, þ.e. stjórnandi fjarlægir þá. Stærð hópsins segir til um hversu marga kubba þátttakendur fá. Ef t.d. 15 eru í hópnum þá er ágætt að vera með 9-10 kubba. Ef 12 þátttakendur eru í hópnum þá getur verið nóg að vera með 7 – 9 kubba.



Eyðimörkin

Fjöldi þátttakenda: 10-50

Áhöld: 48 jafn stórir reitir

Byrjað er á því að búa til svæði með 48 jafn stórum reitum (6x8) sem hver er 40x40cm. Reitirnir mega alveg vera fleiri eða færri, fer þá eftir fjölda þátttakenda. Svæðið er merkt svipað og skákborð þannig að lóðrétt eru reitirnir merktir með bókstöfunum A til H en lárrétt eru þeir merktir 1 til 6. Stjórnandi ákveður fyrirfram nokkra reiti sem tákna kviksyndi. Því fleiri sem þeir reitir eru, þeim mun erfiðari verður leikurinn. Þátttakendur byrja á því að mynda

einfalda röð þar sem allir verða að haldast í hendur. Bannað er að tala frá því að leikurinn hefst og þar til honum lýkur – annars konar þögn samskipti eru leyfð. Markmiðið er að koma öllum hópnum yfir eyðimörkina. Bannað er að stíga á kviksyndisreiti, stíga á línur og ekki má færa sig á næsta reit fyrir framan fyrir en næsti maður á eftir hefur stigið með a.m.k. annan fótinn í þann reit sem þú stendur í. Ekki má fara til baka. Ekki má sleppa höndinni á næsta manni fyrir en allir hafa komist yfir eyðimörkina. Ef einhver af þessum reglum eru brotnar verður hópurinn að byrja aftur frá upphafsreit og sá sem var fyrstur fer aftast í röðina. Þetta er endurtekið þar til allir þátttakendur hafa komist yfir eyðimörkina á löglegan hátt.

Mat

Með því að ræða um og meta leiki og verkefni eftir á er hægt að auka hópeflisgildið. Þá er gott að spyrja spurninga eins og: Hvað gerðist í leiknum? Hvað lærðum við? Hvað mátti gera betur? Hvað var erfiðt? Hvað var auðvelt? Hér má sjá leik sem hægt er að notast við í slíkum umræðum og mati.

Mat með hlut

Fjöldi þátttakenda: Allir sem taka þátt í leik/verkefni

Áhöld: Ýmsir tilfallandi hlutir

Allir þurfa að velja sér einhvern hlut sem lýsir hvernig þeim leið/líður eftir ákveðið verkefni/leik og setja hann á gólfíð. Allir setjast svo í hring utan um hlutina sem var komið á gólfíð. Eftir að allir eru sestir þá er einn hlutur tekin úr hrúgunni og sá sem lét hlutinn í hrúguna þarf að setjast í sérstakan stól og segja hinum hvers vegna þessi hlutur varð fyrir valinu og hvernig henni/honum líður. Þegar hún/hann er búinn þá tekur hún/hann nýjan hlut úr hrúgunni og sest þá sá sem átti þann hlut í stólinn. Svona gengur þetta koll af kolli þangað til allir eru búnir. Enginn má spyrja þann sem situr í stólnum spurninga á meðan á þessu stendur.

Heimildir:

Leikirnir voru skráðir af starfsfólki ÍTR.

Til umhugsunar:

- Hvaða aðrar leiðir en hér eru nefndar telur þú virka vel sem hópefli?
- Átt þú þinn eigin leikjabanka með leikjum sem hafa hentað þér vel?
- Vilt þú deila þínum leikjum með öðrum með því að senda þá á ritstjóra handbókarinnar?

3.3 Hóppróun

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú þekkir hugtakið hóppróun og stigin fimm sem hópar fara í gegnum.
- Að þú sért meðvitaður um að hóppróun er hluti af hópastarfi.

Allir hópar þróast á því tímabili sem þeir eru starfandi. Samkvæmt líkani Tuckman og Jensen fara hópar í gegnum fimm stig í hóppróun. Þau eru **myndun hóps** (forming), **spenna** (storming), **aðlögun** (norming), **framkvæmd** (performing), og það síðasta er **lok** (adjourning) (Gladding, 2003).

1. Myndun hóps

Fyrsta stigið einkennist meðal annars af eftirfarandi:

- Undirbúningi og vali á þátttakendum.
- Hvað er leyfilegt innan hópsins?
- Færsla frá því að vera einstaklingur yfir í að vera þátttakandi í hóp.
- Uppbygging á trausti hefst.
- Spenningur og eftirvænting en jafnframt áhyggjur yfir því sem er framundan.
- Upplifa einstaklingarnir að þeir séu hluti af hópnum?
- Þátttakendur eru óskipulagðir í umræðum sínum um verkefnin framundan.
- Óskýr markmið.

Að hefja hópastarf getur reynst erfitt fyrir leiðbeinandann þar sem taka verður tillit til ýmissa þátta. Mikilvægt er að öll vinnan í kringum val á þátttakendum í hópastarfi sé vel unnin til þess að hópurinn nái árangri. Þeir hópar sem fara vel af stað eru mun líklegri til að ná árangri. Leiðbeinandinn þarf að vera meðvitaður um hóppróunina og þau vandamál sem upp geta komið. Að taka á vandamálum um leið og þau birtast er nauðsynlegt til að árangur náist og til að hópurinn færist yfir á næsta stig (Gladding, 2003). Ef leiðbeinanda finnst hópurinn ekki ætla að færist yfir á næsta stig í ferlinu getur hann sjálfur skapað aðstæður til að flýta þróuninni, t.d. með því að benda á vandamál sem hann sér að er til staðar innan hópsins en þátttakendur eru annars ómeðvitaðir um.

2. Spenna

Annað stigið einkennist af því að vera erfiðasta stigið sem hópurinn gengur í gegnum:

- Rifrildi, vörn og efasemdir um visku annarra því verkefnið er erfiðara en haldið var í upphafi.

- Óþolinmæði yfir hægri þróun og vandræði við að taka ákvarðanir um hvað þarf að gera.
- Ákveðin goggunarröð myndast og algengt er að það vanti samstöðu í hópinn.
- Undirhópar myndast vegna ósamkomulags um það hverju þarf að koma í verk.
- Þátttakendur sýna sína verstu hliðar til þess að sjá hvort þeir verði útskúfaðir úr hópnum.

Hóppróun getur verið margvísleg og flókin. Ef hún gengur vel fyrir sig, þá er þetta stig ákveðinn stökkpallur fyrir vinnu hópsins. Með því að hópurinn vinnur úr vandamálum eru þátttakendur nú farnir að geta búið til sínar eigin reglur og fylgja þeim ásamt því að tengjast öðrum í hópnum. Hópurinn er tilbúinn til þess að setjast niður, vinna að verkefnum og færast þannig yfir á næsta stig (Gladding, 2003). Hópur sem ekki nær að vinna úr þeim vandamálum sem upp koma á þessu stigi getur átt í erfiðleikum með að færast yfir á næsta stig. Markviss vinna að lausn vandamála undir stjórn leiðbeinanda (sjá nánar kafla 3.7) ætti að auðvelda færslu yfir á næsta stig.

3. Aðlögun

Á stigi þrjú hafa þátttakendurnir sæst og önnur einkenni eru:

- Hópurinn er orðinn að heild.
- Allir eru sáttir við alla, hegðunarreglur komnar fram.
- Samstarf ríkir í stað samkeppni.
- Góður liðsandi í hópnum, vingjarnleiki, traust og nánd.
- Hópurinn vinnur saman að sameiginlegum markmiðum.

Mikilvægt er að leiðbeinandinn og þátttakendur séu samstíga í ákvörðunum og þekki inn á tilfinningar hvers annars. Þátttakendur verða að geta treyst hvor öðrum til að hópurinn færist á næsta stig (Gladding, 2003). Ef þátttakendur virðast eiga erfitt með að treysta öðrum innan hópsins verður leiðbeinandi að vinna með leiki eða verkefni sem ýta undir traust (sjá nánar kafla 3.2).



4. Framkvæmd

Fjórða stigið einkennist af samvinnu við lausn vandamála og:

- Styrkleiki hvers og eins fær að njóta sín.
- Hlutverk og ábyrgð þátttakenda er á hreinu.
- Hópurinn kemur meiru í verk.
- Trúnaður ríkir innan hópsins og ánægja er meðal þátttakenda.
- Allir farnir að þekkjast vel í hópnum.

Stigið einkennist af því að hópurinn er duglegur við að leysa verkefni bæði einstaklingslega og í sameiningu. Ef úrlausn verkefna gengur erfiðlega geta þátttakendur skilið við hópinn neikvæðir gagnvart starfinu. Þátttakendur sem upplifa erfiðleika á þessu stigi sem ekki er unnið úr eru ólíklegir til þess að taka aftur þátt í hópstarfi. Ef hópur vinnur vel á framkvæmdastiginu og nær settum markmiðum færast hann í átt að síðasta stiginu (Gladding, 2003). Ef hópurinn nær ekki að vinna saman að lausn verkefna er sú hætta fyrir hendi að spenna myndist á ný og hann færast til baka á lægri stig.

5. Lok

Á síðasta stiginu lýkur hópstarfinu formlega:

- Verkefnin taka enda og þátttakendur velta fyrir sér hvað taki við.
- Þátttakendur upplifa ótta við nýjar aðstæður á meðan aðrir finna fyrir létti.
- Meirilíkurá tilfinningalegu uppnámi hjá þátttakendum ef hópurinn er samrýmdur.
- Mikilvægt að skipuleggja endalokin, allir taki þátt í einhverju táknrænu sem merkir endalok hópsins.
- Mat á starfinu.

Síðasta stigið er mikilvægt í hópstarfinu fyrir hvern og einn einstakling innan hópsins og fyrir heildina. Þátttakendur geta upplifað þetta stig ýmist á neikvæðan eða jákvæðan hátt. Leiðbeinandi og þátttakendur verða að vera meðvitaðir um lokastigið allt frá byrjun starfsins. Til að enda starfið á jákvæðum nótum getur verið gott fyrir þátttakendur og leiðbeinandann að skrifa t.d. dagbók um hópstarfið eða setjast niður, spyrja spurninga og ræða saman (Gladding, 2003).

Eins og sjá má er mikilvægt að leiðbeinendur hafi kynnt sér hópþróun til að starfið verði markvisst og nái þeim árangri sem verið er að sækjast eftir.

Heimildir:

Gladding, S.T. (2003). Group Work: A Counseling Speciality (4. útgáfa). New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Til umhugsunar:

- Hefur þú upplifað að hópar fari í gegnum hópþróun eins og henni er lýst hér í kaflanum?
- Finnst þér að þekking á þessu ferli geti komið að gagni fyrir leiðbeinendur þegar unnið er með hópa? Ef ekki þá hvers vegna?
- Hefur þú upplifað að þátttakendur í hópstarfi þroskist við það að ganga í gegnum hópþróunarstigin? Ef svo er þá á hvaða hátt?
- Hefur þú lent í erfiðleikum í hópstarfi vegna þess að hópur hafi ekki færst á milli stiga? Ef svo er hvernig var unnið áfram með hópinn? Hefðir þú getað gert það á árangursríkari hátt?



3.4 Sjálfsstyrking

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú fáir betri innsýn inn í það hvaða þýðingu unglingsárin hafa fyrir einstaklinga.
- Að þú gerir þér grein fyrir því hvernig sköpun og þróun sjálfsmyndar á sér stað.
- Að þú vitir hvernig unnt er að vinna að heilbrigðri og jákvæðri sjálfsmynd unglunga í hópastarfi.

Unglingsárin og mótun sjálfsmyndar

Unglingsárin eru tími mikilla breytinga í lífi einstaklinga. Á þessum mikilvægu tímamótum færast einstaklingurinn úr því hlutverki að vera „barn“ í það að verða bráðum „fullorðinn“. Það sem markar þessi áhrifamiklu tímamót eru þær líffræðilegu breytingar sem eiga sér stað hjá stúlkum og drengjum. En það eru fleiri þættir sem hafa áhrif í lífi unglingsins. Hugmyndir um sjálfð og hin eilífa spurning: „Hver er ég?“ fer að vakna í hugum flestra unglunga. Unglingsárin er sá tími sem sjálfsmyndin er mest í mótun og leitinn að svarinu við spurningunni: „Hvað einkennir mig?“ og „Hvað greinir mig frá öðrum?“ brýst um í hugum margra. „Sjálfsmynd er í raun allar þær hugmyndir sem einstaklingur hefur um sjálfan sig, sú skoðun sem hver og einn hefur á sjálfum sér, hvernig hann metur sjálfan sig og hvað honum finnst um sjálfan sig“ (Hulda Sólrún Guðmundsdóttir, 2002). Í öllum samfélögum finnum við einhverjar hugmyndir um aðskilnað á milli „við“ og „þið“. Samkvæmt hugmyndum Manuel Castell í bók sinni *Power of Identity* (1997) er þessi aðskilnaður á milli „við“ og „þið“ grunnurinn að allri sjálfsmyndarsköpun. Hvernig við sjáum okkur sjálf, mótast að miklu leyti af því hvernig aðrir upplifa okkur. Með öðrum orðum er sjálfsmyndin hvorki sjálfssprottin né algjörlega félagslega mótuð.

Hvaða þættir hafa áhrif á sjálfsmynd unglunga?

Það eru ótal hlutir sem hafa áhrif á sjálfsmynd unglunga. Öll reynsla hefur mótandi áhrif á það hvernig við upplifum okkur sjálf. Fyrirmyndir sem höfða til unglunga koma víðs vegar að. Foreldrar gegna veigamiklu hlutverki í lífi flestra ef ekki allra unglunga. Frá unga aldri eru foreldrarnir á beinan og óbeinan hátt sterkustu fyrirmyndir barna sinna. Börn spegla sig gjarnan í foreldrum sínum og tileinka sér þeirra gildi. Á unglingsárunum fara aðrir aðilar að marka sér sess í lífi barna og er jafningjahópurinn þar mjög áhrifamikill. Flestir uppeldisfræðingar eru sammála um að jafnaldrar hafa mikil áhrif á það hvernig unglingurinn lítur á sjálfan sig. Þessi stöðuga þrá og leit við að finna samleið með hinum (við) er mikilvægur þáttur af heilbrigðri sjálfsmynd. Með því

móti geta jafnaldrar og vinir bæði haft jákvæð og neikvæð áhrif á sjálfsmynd einstaklingsins. Á tímum mikilla breytinga á tæknisviðinu hafa fjölmiðlar visst uppeldisgildi og þar með hafa þeir áhrif á sjálfsmynd unglunga. „Þær ímyndir sem er haldið er að okkur í fjölmiðlum, hvort sem um er að ræða tónlistarmyndbönd, kvikmynda- og tískuumfjallanir eða annað efni, gefa t.d. ríkuleg tilefni til slíks samanburðar – sem því miður er ekki alltaf raunhæfur og hefur því ekki jákvæð áhrif á sjálfsmynd þeirra sem veikir eru fyrir“ (Hulda Sólrún Guðmundsdóttir, 2002).

Hvert er hlutverk leiðbeinanda í hópastarfi?

Hlutverk leiðbeinanda er veigamikið og eru þeir sterkar fyrirmyndir í lífi margra unglunga. Unglingar spegla sig í þeim aðilum sem þeir umgangast mest. Leiðbeinendur í hópastarfi eru spurðir um skoðanir sínar, hvað þeir gerðu á þeirra aldri og hvað þeim finnst að þau eigi að gera. Þannig hafa leiðbeinendur á beinan og óbeinan hátt mikil áhrif á það hvernig unglungar upplifa sig og hvaða lífsstíl þeir tileinka sér. Leiðbeinendur í hópastarfi þurfa að hafa í huga hvaða uppeldishlutverki þeir gegna. Þeim, eins og öðrum aðilum í lífi barna og unglunga, er ætlað að miðla þekkingu og skapa þar með heilbrigðan einstakling. Slíkt getur oft reynst auðveldara sagt en gert.

Nokkra hluti er vert að hafa í huga þegar unnið er með unglungum. Heilbrigð og jákvæð sjálfsmynd er ekki sjálfsprottinn heldur mótast hún í samskiptum einstaklingsins við marga aðila. Í hópastarfi með unglungum geta leiðbeinendur ýtt undir gagnrýna hugsun og stuðlað þar með að því að börn og unglungar taki afstöðu og hafi skoðanir. Gagnrýnin hugsun og afstaða er megin forsenda þess að einstaklingar geti valið. Sá einstaklingur sem veit hvað hann vill, veit þar með hver hann er. Í hópastarfi koma ótal tækifæri þar sem hægt er að hvetja unglunga til gagnrýnar hugsunar og skoðanaskipta s.s. við sjónvarpsáhorf, við lestur tímarita, í umræðum og í öllum samskiptum.



Hvernig má stuðla að jákvæðri sjálfsmynd unglunga?

Ein áhrifaríkasta leiðin til að stuðla að jákvæðri sjálfsmynd er að hrósa. Hrós sendir einstaklingi þau skilaboð að margt jákvætt sé við hann og að hann megi vera ánægður með sjálfan sig. Hrós þarf alltaf að vera einlægt og því beint að einstaklingnum. Jafnframt þarf að kenna unglingum að taka við hrósi svo það skili einhverjum árangri.

Þeir sem vinna með frítímann, eru vel í stakk búnir til að finna jákvæðar hliðar í fari þeirra einstaklinga sem þeir starfa með. Í fyrsta lagi þá er vert að hafa í huga að unglingar sækja félagsmiðstöðvar og starf á vegum félagasamtaka á þeim forsendum að þeir vilji það sjálfir. Ólíkt skóla, þá er engin skyldumæting í félagsmiðstöðina. Af þeim sökum geta þeir sem vinna á vettvangi frítímans kynnst viðkomandi einstaklingi á annan hátt en hægt er í skólastarfi. Það er mikilvægt að vera opin fyrir því að finna jákvæðar hliðar einstaklingsins og það sem hann stendur sig vel í. Þannig finnast næg tækifæri til að hrósa fyrir góða frammistöðu. Á sama hátt og leiðbeinendur fá unglinga til að horfa gagnrýnum augum á umhverfi sitt, þá er mikilvægt að komið sé jafnvægi á þá neikvæðu áhrifavalda sem geta haft áhrif á ungt fólk. Til að mynda þær óraunhæfu kröfur sem gerðar eru til útlitslegra þátta í fjölmiðlum.

Á unglingsárunum eiga sér stað miklar líffræðilegar breytingar og félagslegur þrýstingur gerir vart við sig. Það er því hlutverk frístundaráðgjafa eða leiðbeinenda í hópastarfi að ýta undir sjálfsöryggi og almenna ánægju einstaklingsins með sjálfan sig. Einnig þarf að aðstoða unglinga við að gera greinarmun á raunveruleikanum og gerviheimi fjölmiðla, tölvuleikja o.fl. Sjálfsmynd þeirra er í mótun og geta neikvæðar og óraunhæfar fyrirmyndir leitt af sér óeðlileg viðmið og almenna vanlíðan.

Heimildir:

Castells, M. (1997). Power of Identity. Oxford: Blackwell Publishers.

Hulda Sólrún Guðmundsdóttir (2002). Hvað er sjálfsmynd? Egó: Vertu þú sjálfur, 1, 8.

Til umhugsunar:

- Finnst þér mikilvægt að vinna með sjálfsmynd þátttakenda í hópastarfi? Hvers vegna?
- Hvaða kosti telur þú þig búa yfir sem nýtast þér í starfi með unglingum?
- Hvernig telur þú þig getað stuðlað að vellíðan unglinga í hópastarfi?
- Hverjir myndir þú telja að séu helstu áhrifavaldar í lífi unglinga og hvaða áhrif geta þeir aðilar hugsanlega haft, bæði neikvæð og jákvæð?

3.5 Samskipti

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú þekkir lyklatríði góðra samskipta í hópastarfi.
- Að þú greinir muninn á neikvæðum og jákvæðum samskiptum.
- Að þú vitir hvað felst í virkri hlustun.
- Að þú þekkir muninn á ég og þú boðum.

Skýr og góð samskipti eru mikilvægur þáttur í hópastarfi. Þau þurfa að vera opin og miða að gagnkvæmum skilningi. Í samskiptum leiðbeinanda og þátttakenda þarf leiðbeinandinn að vera fyrirmynd. Hann þarf að vera fær um að beita mismunandi tækni til að auðvelda tjáskipti og hann þarf að geta kennt þátttakendum hópsins þessa tækni. Eftirfarandi sex atriði geta auðveldað góð samskipti:

1. Að veita stuðning

Svar sem miðar að því að veita stuðning felur í sér að viðkomandi er t.d. sammála þátttakanda í hópastarfi í ákveðnu máli og styður hann í því sem hann ákveður að gera. Viðbrögð af þessum toga hjálpa þegar tilfinningalegur stuðningur er unglingnum til góðs. Hins vegar geta slík viðbrögð verið skaðleg ef unglingurinn fullyrðir eitthvað sem er ekki á rökum reist eða ef sá sem veitir stuðninginn tekur á sig ábyrgð sem unglingurinn ætti sjálfur að axla.

2. Að gefa ráð

Viðmælandi sem bregst við með því að gefa ráð segir unglingnum hvað hann ætti að gera eða hvernig hann getur leyst vandamálin. Þetta er trúlega algengasta viðbragðið því flestir vilja ráðleggja öðrum. Þetta er gagnlegt viðbragð ef sá sem gefur ráðið skilur vandamál þess sem verið er að ráðleggja. Hins vegar er býsna algengt að hugsunin sé „það sem hentar mér hentar þér“. Hægt er að ofnota ráðleggingar og ef um tilfinningalegt vandamál er að ræða er þeim oft hafnað af þeim sem ráðleggingarnar fær.

3. Að túlka

Sá sem notar túlkun reynir að útskýra fyrir unglingnum hvers vegna hann hagar sér eins og hann gerir og hvers vegna honum líður eins og honum líður. Túlkun getur oft hjálpað til við að skilja ástæður fyrir líðan og hegðun en hjálpar ekki alltaf til við að breyta líðaninni.

4. Að spyrja

Það er yfirleitt gagnlegt að nota opnar spurningar til að fá upplýsingar og skýra nánar aðstæður en stundum getur slíkt samtal hljómað eins og yfirheyrsla. Með opnum



spurningum er spyrjandi ekki leiðandi og meiri líkur eru á að viðmælandi svari á eigin forsendum.

5. Að sýna samúð

Að sýna samúð felur í sér að láta í ljós hryggð eða sársauka yfir einhverju sem hefur hent aðra manneskju. Í flestum tilvikum er þetta mjög við hæfi en stundum er viðkomandi að leita eftir skilningi fremur en samúð.

6. Að hlusta vel

Svörun sem byggir á góðri hlustun felur í sér að viðkomandi skilur bæði innihald skilaboðanna og tilfinningar unglingsins. Hann reynir að íhuga og skýra það sem unglingurinn er að segja. Að hlusta vel er líklega erfiðasta viðbragðið en það er einnig það sem hjálpar mest þegar um tilfinningaleg vandamál er að ræða. Það er hægt að þjálfra sig í að hlusta vel og er það mjög mikilvægt í samskiptum.

(Jensen, 1985)

Með því að beita **virkri hlustun** er verið að hlusta vel. Hægt er að læra hana með þjálfun og reynslu. Með æfingu verður einstaklingurinn fær um að hlusta, ekki aðeins á staðreyndir, orð og innihald, heldur einnig að hlusta eftir skilningi, viðhorfum og tilfinningum. Með öðrum orðum, *virk hlustun felur í sér að hlusta eftir allri merkingu þess sem viðmælandi segir og einnig að bregðast við því á viðeigandi hátt*. Sá sem beitir virkri hlustun hlustar á fleira en orðin ein. Hann tekur eftir óyrtum vísbendingum eins og hreyfingum,

látbragði, svipbrigðum, andardrætti og augnhreyfingum (Jensen, 1985).

Þeir sem eru heiðarlegir, hreinskiptir, opnir og sannir í samskiptum viðurkenna tilfinningar sínar og taka á þeim ábyrgð. Þeir eiga auðvelt með að skapa andrúmsloft þar sem tjáskipti eru opin, greið og gagnkvæmur skilningur ríkir. Þeir sem gangast ekki við tilfinningum sínum reyna að fela þær eða afneita þeim. Oft brýst vanlíðan út í árásargirni eða þeir ásaka aðra fyrir það hvernig þeim líður. Í báðum tilvikum neita þeir að viðurkenna eða taka ábyrgð á eigin tilfinningum.

Einstaklingur sem ásakar aðra fyrir það hvernig honum líður segir gjarnan: „Þú gerir mig reiðan, þú pirrar mig, þú kemur mér í uppnám“. Enginn gerir aðra manneskju reiða. Hún gerir það sjálf vegna þess að hún hefur tilfinningar. Í stað þess að ásaka aðra ætti hún að segja: „Ég er reið, ég er pirruð, ég er í uppnámi“. Þá axlar hún ábyrgð á eigin tilfinningum í stað þess að setja annan einstakling í varnarstöðu til að vernda eigið sjálf. Þegar einstaklingur viðurkennir ekki tilfinningar sínar geta einföld ágreiningsmál færst frá því að snúast um innihaldið til varnarháttá sjálfsins. Þetta gerist oft í ágreiningi um t.d. stjórnmál og trúmál og leiðir þá til átaka um hver hefur rétt fyrir sér (Jensen, 1985).

Þegar við viðurkennum tilfinningar okkar sendum við svokölluð **ég-boð** og þegar við viðurkennum þær ekki sendum við **þú-boð**. *Ég-boð setningar byrja á ég er, mér finnst, mér líður. Þú-boðin byrja á þú ert, þú gerir, þér er*. Þegar ég-boð eru notuð þarf að varast þá gildru að enda setninguna með þú-boði, t.d. með því að segja: „Ég er pirraður þegar þú hlustar ekki á það sem ég er að segja“ (Jensen 1985).

Afleiðingar þess að viðurkenna ekki tilfinningar sínar fela annað hvort í sér flóttu eða átök. Í átökum geta einstaklingar átt í illskeyttum orðaskiptum þar sem tilfinningar koma upp á yfirborðið en einnig komið fram ásanir sem eyðileggja sambandið og verða ekki aftur teknar. Hvoru tveggja getur skapað víthring sem erfitt er að rjúfa. Þeir sem viðurkenna tilfinningar sínar eiga yfirleitt auðvelt með að viðhalda góðum tengslum og nýta sér ég-boð til að upplýsa aðra um eigin tilfinningar og líðan. Besta ráðið til að rjúfa fyrrnefndan víthring er að viðurkenna og íhuga tilfinningar sínar og takast á við þær. Það hjálpar til við að upplýsa aðra um hvernig málin standa og einnig kemur umhyggja fyrir öðrum þá oft í ljós.

Af mörgum ástæðum, uppeldislegum og samfélagslegum, er tilhneiging til að beita röngum aðferðum í samskiptum við aðra. Eftirfarandi fjögur atriði eru t.d. mjög algeng:

1. Valdboð, valdskipun

Valdboð felur í sér að ráðleggja, stjórna, banna, vara við, siðapredikun, gefa fyrirmæli, skipa. Atferli af þessum toga hindrar oft samskipti en það er þó ekki þar með sagt að það eigi aldrei að nota valdboð. Oft á það rétt á sér en það þarf að gera á yfirvegaðan hátt og í ákveðnum tilgangi. Valdboð eru oft ofnotuð og misnotuð og í mörgum tilvikum væri betra að bregðast við á annan hátt.

2. Ásökun

Ásökunarferlið birtist oft á tvennan hátt. Í fyrsta lagi þá ásakar fólk aðra fyrir eigin vandamál. Þetta er varnarháttur sem miðar að því að finna blóraböggul og firra sig þannig ábyrgð á eigin vanda. Í öðru lagi þá viðurkennir fólk ekki eigin tilfinningar, líður illa og varpar vanlíðan sinni yfir á aðra með ásökunum.

3. Fullyrðingar

Það að nota fullyrðingar getur birst á tvennan hátt. Í fyrsta lagi með því að setja fram óljósar almennar fullyrðingar sem eru ekki rökstuddar. Í öðru lagi með því að setja eigin skoðun fram sem staðreynd. Notkun fullyrðinga stöðvar samræður eða leiðir þær út í öngstræti því boðskapurinn er: „Ég hef rétt fyrir mér en þú rangt“.

4. Útilokun

Þeir sem sýna þetta atferli hlusta ekki, hafa ekki áhuga á öðrum og eru uppteknir af sjálfum sér. Oft á tíðum svara þeir út í hött eða þá út frá sjálfum sér eingöngu.

(Jensen, 1985)

Í samskiptum við unglinga er gott að hugleiða hvernig hefur tekist til við eftirfarandi atriði:

- Að ávinna sér traust þeirra og virðingu.
- Skapa þeim jákvætt og styðjandi andrúmsloft.
- Vera góður hlustandi.
- Spyrra réttra spurninga.
- Að koma til móts við ólíka einstaklinga.
- Bregðast á viðeigandi hátt við neikvæðum tilfinningum og viðhorfum.
- Skilgreina aðstæður unglinga og meta hvað er raunhæf ákvarðanataka.
- Leiðbeina þeim við að skipuleggja sig.
- Hvetja þá til að leita nýrra leiða og reyna eitthvað nýtt.
- Góð samskipti, samræður, gefa útskýringar og veita upplýsingar.
- Vinna með styrkleika og veikleika.
- Takast á við erfiða hegðun og framkomu.

(Sólveig Karvelsdóttir, munnleg heimild 11. apríl 2002)

Heimildir:

Jensen, L.C. (1985). Adolescence: Theories, Research, Applications. West Publishing Company.

Til umhugsunar:

- Hvað finnst þér skipta mestu máli í góðum samskiptum innan hópa? Hvers vegna?
- Hefur þú verið að nota öll þau sex atriði sem nefnd eru hér í kaflanum og talin eru auðvelda góð tjáskipti? Hvað notar þú helst?
- Telur þú að það að nota virka hlustun og ég-boð geti hjálpað þér í vinnu með hópa? Hvers vegna?
- Hefur þú tilhneigingu til að beita einhverjum af þeim aðferðum sem talið er neikvætt að nota og nefnd eru dæmi um í kaflanum?
- Ef þú hugsar um síðasta hóp sem þú vannst með, myndir þú þá telja að vel hefði tekist til við þau atriði sem Sólveig Karvelsdóttir telur mikilvægt að hugleiða í samskiptum við unglinga? Voru einhverjir þættir sem þú hefðir átt að huga betur að?



3.6 Fræðsla

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú vitir hvernig hægt er að byggja upp fræðslu þegar unnið er með hópa.
- Að þú áttir þig á því hvaða fræðsluform hentar best í hópastarfi með unglingum.
- Að þú verður betur undirbúinn til að standa fyrir fræðslu í hópastarfi.

Starfsmenn félagsmiðstöðva gegna mikilvægu uppeldis-hlutverki og búa yfir margvíslegri þekkingu. Í starfi sínu með unglingum eru þeir stöðugt að vinna með fræðslu, bæði í daglegum samskiptum við unglingana sem og í gegnum formlega fræðslu. Á síðastliðnum áratugum hefur hugtakið fræðsla fengið nýja merkingu og nú á dögum eru flestir sammála um að fræðsla fari ekki einungis fram innan veggja skólastofunnar. Þannig hefur hlutverk starfsmanna breyst og þeir þar með öðlast mikilvægara uppeldishlutverk (Ingram og Harris, 2001).

Hópastarfi er góður vettvangur til þess að miðla fræðslu til unglinga. Í vinnu með ungu fólk geta fræðsluaðferðir skipt sköpum og þar á hugmyndafræðin um reynslunám sérstaklega vel við (sjá nánar kafla 1.3). Gengið er út frá þeirri forsendu að með fræðslu í hópastarfi fari fram **óformlegt nám** (non formal education). *Með óformlegu námi er átt við nám sem ekki á sér stað á vegum skilgreindra menntastofnana og endar með prófi. Í óformlegu námi er þrátt fyrir það unnið að fyrirfram settum markmiðum og leiðbeinandi veitir þann stuðning sem þarf til að þau náist innan ákveðins tímaramma* (Colley, Hodkinson og Malcolm, 2003). Í óformlegu námi er bæði hægt að beita **beinni fræðslu** og **óbeinni fræðslu**. *Með beinni fræðslu er átt við að unglingarnir vita fyrirfram að þeir eru að fara í fræðslu og hvers kyns fræðslu er um að ræða.* Í slíkri fræðslu er oft fenginn utanaðkomandi aðili ef fræðslan er ekki inni á sérsviði leiðbeinenda. *Í óbeinni fræðslu gegna leiðbeinendurnir sjálfir veigamiklu hlutverki og reynir slík fræðsla fyrst og fremst á þá aðila sem sjá um hópinn. Óbein fræðsla er eitthvað sem stöðugt er verið að vinna með.* Unnt er að vinna með slíka fræðslu á margvíslegan hátt án þess að unglingarnir verða í raun meðvitaðir um að fræðsla eigi sér stað. Það er hins vegar mjög mikilvægt að leiðbeinendur hafi markmiðin með fræðslunni á hreinu, þ.e. hverju fræðslan á að skila.

Í hópastarfi getur einnig átt sér stað **tilviljanakennt nám** (informal education) *en það er nám sem er afkrstur viðfangsefna í daglegu lífi í tengslum við vinnu, fjölskyldu eða frítíma. Ekki er um að ræða skipulagða fræðslu hvað varðar markmið, námstíma eða stuðning og er að öllu jafna*

ómeðvitað (Colley, Hodkinson og Malcolm, 2003). Í þessum kafla er ekki fjallað sérstaklega um tilviljanakennt nám heldur fræðslu sem fellur undir óformlegt nám.

Val á fræðslu

Þegar ákveðið er hvers konar fræðsla hentar í viðkomandi hópastarfi er mikilvægt að byrja á þarfagreiningu sem sýnir fram á hvað það er sem hópurinn þarf á að halda. Í upphafi hópastarfs eru markmið sett með starfinu og við gerð þeirra markmiða er oft tekin ákvörðun um fræðsluverkefni. En hins vegar geta hópar verið mjög mismunandi og leiðbeinandinn áttar sig oftast ekki á því hvernig fræðslu hópurinn þarf fyrir en einhver reynsla er komin á hópastarfið. Því er mikilvægt að leiðbeinandinn sé sveigjanlegur og tilbúinn að endurskoða þau markmið sem snúa að fræðslu fyrir hópinn. Þegar farið er af stað með skipulagða fræðslu er yfirleitt verið að hugsa hana í tengslum við beina fræðslu. Í flestum tilfellum er beina fræðslan mjög stöðluð og í starfi með unglingum er gengið út frá ákveðnum verkefnum, t.d. forvörnum gegn áfengi og vímuefnum, sjálfsstyrkingu, eineltisfræðslu, kynfræðslu, fordómafræðslu o.s.frv. Hafa ber í huga að sú fræðsla sem hentar einum hóp þarf ekki að henta öðrum.

Það er hlutverk leiðbeinanda að greina þörfina í hópnum og ákveða út frá því hvaða fræðsla hentar og hvernig væri best að framkvæma hana. Eftirfarandi þætti ætti að hafa huga þegar slíkt er gert:

- Hver er þörfin í hópnum?
- Hvaða fræðsla yrði hentug?
- Hvernig ætti að framkvæma slíka fræðslu?
- Geta leiðbeinendurnir sjálfir staðið fyrir fræðslunni?
- Væri betra að fá utanaðkomandi aðila til að standa fyrir fræðslunni og þá hvernig myndi það henta hópnum?





Eftir að ofangreindum spurningum hefur verið svarað er best að setja markmið með þeirri fræðslu sem ætlunin er að framkvæma. Þegar unnið er með fræðslu er mikilvægt að huga vel að undirbúningi. Æskilegt er að leiðbeinendur hópastarfsins séu búnir að koma af stað umræðum um það viðfangsefni sem taka á fyrir í beinu fræðslunni. Með því móti er búið að undirbúa jarðvegin. Þegar um er að ræða afmarkað umræðuefni, s.s. kynfræðslu eða fordómafræðslu, er gott að unglingarnir séu búnir að skrifa spurningar eða vangaveltur niður á blað. Þannig verður beina fræðslan áhrifaríkari.

Þegar fræðsla er valin er mikilvægt að hafa í huga hver markhópur fræðslunnar er. Viðfangsefnið þarf að tengjast veruleika unglinganna en annars eiga þeir erfitt með að meðtaka fræðsluna og verður hún þá marklaus. Það er t.d. óviðeigandi að fá inn fyrrverandi fíkil með forvarnarfræðslu fyrir hóp unglinga í 8. bekk sem eru jafnvel ekki farin að drekka áfengi. Í slíkan hóp myndi jafningjafræðsla eða fræðsla frá lögreglunni líklega henta betur.

Undirbúningur og framkvæmd fræðslu

Eitt það fyrsta sem leiðbeinandi lærir í vinnu með unglingum er að þeir hafa oft takmarkaða þolinmæði og úthald. Fræðsla sem gengur út á langa fyrirlestra, litlar umræður og þurrt viðfangsefni er oftast lélegur kostur. Unglingar þurfa að fá að hreyfa sig, tala og tengjast viðfangsefninu. Við uppbyggingu fræðslu er gott að hafa eftirfarandi þætti í huga:

- Hvert er markmið fræðslunnar?
- Hvað viljum við að þátttakendur læri?
- Hvernig er best að ná því takmarki?

Við undirbúning fræðslu er gott að setja niður á blað hvað á að gera og hvaða leið er hentugust til að ná settum markmiðum. Með hugmyndafræði reynslunáms að vopni geta leiðbeinendur haft það að leiðarljósi að þátttakendur

„upplifi“ fræðsluna. Að mörgu þarf að huga þegar slíkt er gert, s.s. lengd fræðslu og fjölda skipta. Of miklar upplýsingar á of stuttum tíma hentar afar illa þegar unnið er með unglingum. Þó svo að fullorðið fólk geti setið á átta klukkustunda námskeiði og verið virkt í umræðum allan þann tíma er yfirleitt vonlaust að ætlast til þess sama af unglingum.

Við framkvæmd beinnar fræðslu er gott að byrja á góðu hópefli. Hópeflið þarf að sjálfsögðu að taka mið af því hve vel hópurnir þekkist og hvers konar fræðslu hann er að fá. Ef um er að ræða viðkvæmt mál efni eins og t.d. kynfræðslu, fordómafræðslu eða eineltisfræðslu, er mjög mikilvægt að undirbúa jarðvegin vel. Til dæmis er mikilvægt að skapa andrúmsloft þar sem allir getað talað og treysta sér í umræðuna í öruggu umhverfi. Að því loknu er gott að fara yfir það hvað verður rætt um í fræðslunni og uppbyggingu hennar í grófum dráttum. Mikilvægt er að reyna að skipta fræðslunni upp í stuttan fyrirlestur, verkefnavinnu og að lokum umræður. Mikilvægt er að allir fái að segja sína skoðun og leiðbeinandi verður að sjá til þess að allir þátttakendur komist að.

Við framkvæmd óbeinnar fræðslu þá er auginnablikið gripið, þ.e. ef þar skapast umræður sem unnt er að vinna áfram með. Í slíkri umræðu er einnig mjög mikilvægt að þess sé gætt að ef um viðkvæma umræðu er að ræða þarf að taka fram að algjör trúnaður ríki í hópnum. Best er að taka það fram að allt það sem fer fram í þessum umræðum, eigi ekki að endurtaka eða ræða á öðrum vettvangi. Í fræðslu af þessu tagi er það undir leiðbeinandanum sjálfum komið að stýra umræðum og getur það oft á tíðum reynt á öryggi hans. Hafið það sem leiðarljós að leiðbeinandi verður að:

1. **Treysta sér í umræðuna, hann þarf ekki að vita allt en hann má heldur aldrei vera endastöð.** Ef unglingarnir koma með of persónulegar spurningar, lokar leiðbeinandinn þeirri umræðu einfaldlega með því að segja að þetta sé ekki viðeigandi vettvangur til að ræða viðkomandi mál.

2. Vera meðvitaður um að segja aldrei neitt við unglinga sem hann er ekki tilbúin að segja við foreldra þeirra.

Þetta er mikilvægt að hafa í huga þar sem unglingar halda oft umræðunni áfram eftir að heim er komið og því er nauðsynlegt að leiðbeinandi sé meðvitaður um hvaða umræða og orðalag er við hæfi þegar rætt er við viðkomandi hóp.

Einnig er hægt að koma af stað óbeinni fræðslu með því að tveir leiðbeinendur hefja samræður þar sem þeir eru jafnvel á öndverðu meiði og fá þannig unglingana með í umræðurnar. Í flestum tilfellum er mjög gott að hafa tvo leiðbeinendur saman í umræðum þegar rætt er við stóran hóp unglinga. Slíkt getur einnig hentað vel í litlum hóp ef mikill trúnaður ríkir milli þátttakenda. Óbein fræðsla tekur að mestu leyti mið af styrk og öryggi leiðbeinandans. Mikilvægt er að starfsmennirnir séu búnir að ræða um tiltekið viðfangsefni sín á milli áður en umræðan er tekin upp í hópnum. Hins vegar getur slíkt gerst að rétt augnablik kemur og þá er mikilvægt að grípa tækifærið. Í slíkum tilvikum er gott að starfsmenn þekkist vel og geti treyst hver á annan og skynjað hvar mörkin liggja í umræðunni.

Hjá félagsmiðstöðvum ÍTR hafa verið þróuð nokkur fræðsluverkefni sem notuð hafa verið í starfi með unglingum. Um er að ræða verkefni eins og t.d. Ljónið og vindurinn, þar sem unnið er með fordóma og fjölmenningu og Egó, þar sem áhersla er lögð á sjálfstyrkingu unglinga. Einnig hefur verið gefið út fræðsluefnið Forvarnir gegn einelti (Vanda Sigurgeirsdóttir, 1999) sem mikið hefur verið notað af starfsfólki félagsmiðstöðva.

Heimildir

Colley, Hodkinson og Malcolm. (2003, febrúar). Non-formal learning: Mapping the conceptual terrain. A consultation report. Sótt 2. júlí 2007 af http://www.infed.org/archives/e-texts/colley_informal_learning.htm#models

Ingram, G. og Harris, J. (2001). Delivering Good Youth Work. A Working Guide to Surviving and Thriving. Dorsert: Russell House Publishing Ltd.

Til umhugsunar:

- Telur þú að það sé innan starfssviðs leiðbeinanda í hópastarfi að standa fyrir fræðslu og ef svo er hvers vegna?
- Hvaða leiðir hefur þú verið að fara varðandi fræðslu í hópastarfi?
- Hvað finnst þér um þessar skilgreiningar á óformlegu og tilviljanakenndu námi?

3.7 Tekið á vandamálum

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú gerir þér grein fyrir þegar vandamál er til staðar í hópastarfi.
- Að þú fáiir hugmynd um hvaða vandamál geta komið upp í hópastarfi út frá hópþróunarferli Tuckman og Jensen.
- Að þú vitir hvert hlutverk leiðbeinanda er þegar taka þarf á vandamálum.
- Að þú getir nýtt þér þau vinnuferli sem gerð er grein fyrir í kaflanum við lausn vandamála í hópastarfi.

Einstaklingar í hópum eru eins misjafnir og þeir eru margir og vandamálin sem upp koma eru því af margvíslegum toga. Sum vandamálin er hægt að leysa á auðveldan hátt, með einu samtali eða fundi. Önnur eru þess eðlis að á þeim þarf að taka á skipulagðan hátt og jafnvel þannig að leiðbeinandi þarf að hafa mikla reynslu og fagmennsku. Leiðbeinandi verður að þekkja sín mörk og gera sér grein fyrir því hvernær þarf að kalla eftir utanaðkomandi sérfræðiaðstoð, t.d. sálfræðings eða félagsráðgjafa.

Gott að hafa ákveðna verkferla til að hliðsjónar við lausn vandamála. Aldrei verða þó til verkferlar fyrir allar tegundir vandamála sem upp kunna að koma innan hópa. Víða eru til verkferlar varðandi lausn eineltismála, agamála og ef upp kemst um vímuefnaneyslu. Þegar slíkir verkferlar eru fyrir hendi eru allir sem að málinu koma meðvitaðir um sitt hlutverk og lausn málsins gengur hraðar og betur fyrir sig. Í eineltismálum eins og svo mörgum vandamálum sem upp geta komið í hópastarfi skiptir miklu máli fyrir alla aðila að vandinn sé leystur fljótt og örugglega.

Það felst mikill lærdómur í því fyrir hópa að takast á við þau vandamál sem upp koma í starfinu. Mikilvægt er að tekið sé á vandamálunum, að strax sé gripið inn í. Það er hlutverk leiðbeinandans að unnið sé með vandamálin og mikilvægt að hann sé meðvitaður um það hlutverk sitt. Eftir því sem lengri tími líður án þess að tekið er á vandamálum þeim mun minni lærdóm felur lausnin í sér fyrir málsaðila og vanlíðan þeirra varir lengur. Allir kannast við það þegar tekið er á hlutum sem gerðust í gær eða fyrir nokkrum dögum og hversu ómarkvisst það getur orðið. Þess er þó ekki alltaf kostur að taka á málum strax og þau koma upp og er það þá í höndum leiðbeinanda að gera það á makvissan og skipulagðan hátt til að ná fram sem bestri lausn. Unglingar upplifa visst öryggi og vellíðan í hópastarfi ef þeir vita og sjá að öllu er vel stýrt og skipulagningin er góð. Það skiptir máli að unglingarnir finni að vandamálin séu tekin upp, þau rædd og leyst strax. Þetta verður til þess að þátttakendur finna fyrir því að leiðbeinandinn ber ákveðna ábyrgð og

þeir viti hvert hægt er að leita vitandi það að málin verða leyst (Sigrún Júlíusdóttir, 2002).

Hóppróunarferli Tuckman og Jensen og hugsanleg vandamál í hópstarfi.

Leiðbeinendur í hópstarfi geta haft hóppróunarferli Tuckman og Jensen (sjá nánar kafla 3.3) til hliðsjónar til að átta sig á því hvenær vandamál geta komið upp í hópnum og hvernig þau geta þróast í gegnum hópstarfið.

Myndun hóps

Þegar hópurinn er að byrja að koma saman og allir eru að þreifa fyrir sér hvar þeir standa innan hópsins geta komið upp vandamál. Þau eru oft af þeim toga að þátttakendur eiga misauðvelt með að finna sig innan hópsins, einhverjir verða útundan o.þ.h. Þetta eru vandamál sem geta skotið upp kollinum á þessu stigi í ferlinu en einnig þróast áfram og komið fram á seinni stigum.

Spenna

Á þessu stigi eru þátttakendur að berjast fyrir stöðu sinni innan hópsins og takast á við verkefni sem eru kannski erfiðari en þeir héldu. Ósamstaða er algeng á þessu stigi, þátttakendur geta skipt sér í lið og goggunarröð getur myndast. Þarna gera vandamálin virkilega vart við sig og leiðbeinandi verður að vera viðbúin því, en hafa verður í huga að sum vandamálin geta verið undirliggjandi.

Aðlögun

Hér sættast þátttakendur og hópurinn verður að einu liði, allir ættu að vera sáttir og hegðunarreglur komnar í ljós. Gagnrýni er sett fram á uppbyggilegan hátt og samstarf á milli hópmeðlima í stað samkeppni. Traust og nánd ríkir innan hópsins, allir vinna að sameiginlegum markmiðum og að því að leita lausna á vandamálum.

Framkvæmd

Á þessu stigi vinna allir vel saman að lausn vandamála og nýta styrkleika hvers annars. Ánægja og vellíðan er meðal þátttakenda. Hér vinnur allur hópurinn saman að því að leysa vandamálið eftir þeim lausnum og leiðum sem ákveðnar voru hér að framan.

Lok

Á þessu stigi skiptir miklu máli að búið sé að leysa öll vandamál sem upp hafa komið í hópstarfinu og/eða beina þátttakendum í réttan farveg, t.d. virkja þá í starfi félagsmiðstöðva eða í öðru félagsstarfi. Sumir þátttakendur geta upplifað söknuð og blendnar tilfinningar í lok starfsins

og þá væri t.d. gott að gera þeim grein fyrir að þeir geti áfram leitað til leiðbeinandans eða annarra starfsmanna í félagsmiðstöðinni þótt formlegu hópstarfi sé lokið.

(Gladding, 2003)

Þegar horft er á hóppróunarferlið má sjá að hlutverk leiðbeinandans þegar vandamál eru annars vegar er að vera sá aðili sem sér til þess að tekið sé á þeim. Annaðhvort gerir hann það einn, með unglingunum í hópnum eða fær utanaðkomandi aðstoð en það fer algjörlega eftir eðli vandamálsins.

Vinnuferli við lausn vandamála

Við lausn vandamála er hægt að fara eftir ákveðnum vinnuferlum. Bæði er hægt að hafa þessi ferli til hliðsjónar eða fara alveg eftir þeim skref fyrir skref en það fer eftir eðli vandans og leiðbeinandanum sjálfum. Hér verður farið yfir tvenns konar ferli sem hægt er að fara eftir eða styðjast við þegar unnið er með vandamál í hópstarfi. Bæði ferlin byggjast á þrepum sem taka við hvert af öðru og mikilvægt er að fara í gegnum þau og klára hvert þrep fyrir sig þó útfærslunar geti verið mismunandi og aðlagðar að því vandamáli sem verið er að leysa hverju sinni.

Afar mikilvægt er að unglingarnir sjálfir skilgreini vandann og finni lausnir. Að leysa vandamál getur verið mikil áskorun fyrir ungling og getur leiðbeinandi kennt það í hópstarfinu. Þetta er ný reynsla fyrir marga unglinga þar sem þeir hafa sumir aldrei þurft að sjá um að leysa málin sjálfir þar sem fullorðnir hafa yfirleitt séð um að leysa vandamálin fyrir þá. Ungt fólk verður að hafa tíma og svigrúm til að takast á við vandamálin á eigin hátt en ef eitthvað ber út af þá er leiðbeinandinn í því hlutverki að styðja og aðstoða og láta unglinginn læra af mistökunum og reyna aftur. Þegar hópur er að leysa vandamál er mikilvægt að einstaklingarnir séu skynsamir, raunsæir og skapandi þegar leita á lausna.

Vinnuferlið hér að aftan er gott fyrir leiðbeinandann jafnt sem unglingana að notast við þegar leysa á vandamál sem upp hafa komið í hópnum.



Vinnuferli I

Vandamál – söfnun upplýsinga: Hér þarf að átta sig á hvert vandamálið er og staðreyndum sem tengjast því.

Dæmi: Einn þátttakandi í hópstarfinu (Nonni) hefur ekki mætt síðustu þrjú skipti og þátttakendur og leiðbeinandi velta fyrir sér af hverju.

Greining - staðfesting: Á þessu stigi er verið að safna saman öllum upplýsingum um málið og greina vandamálið.

Dæmi: Haft er samband við Nonna sjálfan og þá aðila sem honum tengjast, s.s. skóla, foreldra og vini. Í ljós kemur að hann hefur ekki áhuga á að taka áfram þátt í hópstarfinu vegna þess að honum finnst hann ekki velkominn í hópinn.

Valkostir – mögulegar lausnir: Hugmyndir um mögulegar lausnir eru settar fram og þær ræddar.

Dæmi: Leiðbeinandi og þátttakendur koma með hugmyndir um hvernig hægt er að láta Nonna finnst hann velkominn í hópinn og fá hann til að mæta aftur.

Mat á lausnum: Hér er verið að meta hugsanlegar lausnir.

Dæmi: Hópurinn ræðir kosti og galla þeirrar lausna sem koma til greina til að fá Nonna aftur í hópinn.

Ákvörðun: Á þessu stigi er ákvörðun tekin um hvaða lausn skuli nota.

Dæmi: Hópurinn kemur sér saman um að skrifa Nonna bréf undirritað af öllum í hópnum þar sem hópurinn lýsir yfir vilja sínum um að Nonni komi aftur í hópinn og bjóða hann velkominn.

Skipulagning: Eftir að ákvörðunin hefur verið tekin þarf að framkvæma hana eftir ákveðnu plani í smáatriðum. T.d. hvenær skal hefjast handa, hvenær skal þessu vera lokið og hvernig á allt að fara fram.

Dæmi: Tveir í hópnum ætla að heimsækja Nonna, afhenda honum bréfið og bjóða honum að koma daginn eftir og hitta hópinn. Þátttakendur skipuleggja hlutverk hvers og eins við móttöku Nonna.

Framkvæmd: Hér fer framkvæmdin fram og ef það er hópur sem framkvæmir þá þarf að ákveða hver gerir hvað, byggt á skipulaginu sem var ákveðið framar í ferlinu. Allir verða að vera með allt á hreinu.

Dæmi: Leiðbeinandi aðstoðar hópinn við að skrifa bréfið, allir skrifa undir, Gummi og Stína heimsækja Nonna og afhenda honum bréfið. Nonni mætir í hópinn og allir þátttakendur gera það sem hafði verið ákveðið í skipulagningunni.

Endurmat og endurgjöf: Hér er metið og rætt hvernig til tókst við lausn á vandamáli. Þátttakendum er hrósað ef vel hefur tekist til en annars rætt hvað hefði mátt betur fara og hugsanlega gera öðruvísi.

Dæmi: Nonni mætti aftur í hópstarfið og hélt áfram að mæta í framhaldinu. Því má segja að tekist hafi að leysa vandamálið að þessu sinni. Leiðbeinandi hrósar þátttakendum og eykur þannig sjálfstraust þeirra varðandi það að leysa þau vandamál sem upp geta komið í starfinu. Ef Nonni hefði ekki mætt aftur hefði leiðbeinandi þurft að setjast niður með hópnum og ræða aðrar mögulegar lausnir.

Mikilvægt er að vel sé unnið á hverju stigi fyrir sig því ef t.d. upplýsingaöflunin er ekki nægilega góð þá verða næstu skref á eftir ekki árangursrík og lausnin í raun ekki í samræmi við vandann.

(Barnes, 2002)



Það er sama hvert vandamálið er alltaf þarf að ræða það sem upp kemur til að geta leyst það. Að ræða hlutina og hlusta á aðra sem hlut eiga að máli er samt ekki eitthvað sem allir kunna eða geta og þarf því leiðbeinandi hóps að tileinka sér þessa færni eftir bestu getu. Einnig þarf hann að leiðbeina þeim sem koma að málinu með að tjá sig og hlusta á aðra.

Viðtal er samræða tveggja eða fleiri einstaklinga (t.d. unglings og leiðbeinanda) sem hefur ákveðinn tilgang og markmið og þátttakendur gegna ákveðnu hlutverki. Í viðtali felst öflun og miðlun upplýsinga fyrir lausn vandamála. Við framkvæmd viðtals er virk hlustun þess sem hlustar mikilvæg sem í þessu tilfelli er oftast leiðbeinandinn.

Virk hlustun felur í sér skilning á sjónarhorni viðmælanda og það að geta tjáð skilning til baka. Virk hlustun leiðbeinandans er nauðsynleg til að skapa þægilegt og róandi andrúmsloft fyrir unglingana. Leiðbeinandi verður að varast það að vera t.d. ósammála, með fordóma, túlka og afbaka og vera í tímahraki. Í virkri hlustun er hlustað eftir heildarmerkingu og það þarf að vera vakandi fyrir líkamstjáningu viðmælanda. Ætlunin er að hlusta eftir reynslu, upplifun, hegðun og tilfinningum þess sem er að tjá sig. Mikilvægt er að í svörun hjá leiðbeinanda sé hvatning, hann endursegi lykilorð í frásögn, umorði, endurvarpi tilfinningum og taki saman meginþema í frásögninni s.s. innihald og tilfinningar. Þetta er gert til að endurspeglar það sem fram hefur komið svo enginn misskilningur eigi sér stað við greiningu og lausn vandamálsins (Cormier, 2003).

Ákveðið vinnuferli er æskilegt þegar viðtöl eru notuð til að leysa vandamál og er það mikilvæg fyrir alla aðila sem að málinu koma. Þetta vinnuferli er bæði hægt að hafa til hliðsjónar þegar rætt er við einstaklinga og í samræðum við hópa.



Vinnuferli II

Uppbygging viðtals til lausnar á vandamáli:

1. **Samband** – Ná sambandi við þá aðila sem eiga hlut að máli og mynda traust.
2. **Skilgreina vandann** – Hér er mikilvægt að geta sett fram tilgátu um vandann og tilgátu um aðferð til að leysa hann. Hver er vandinn? Hvers vegna þarf að leysa hann?
3. **Setja markmið** – Hver viljum við að útkoman verði?

4. **Farið yfir mögulegar lausnir** – Settar fram hugmyndir að lausnum, kostir og gallar ræddir og komið sér saman um „bestu“ lausnina.

5. **Millifærsla** – Búið er að komast að ákveðinni niðurstöðu um heppilega leið til að leysa vandann og þá er að koma henni í framkvæmd. Það þarf að yfirfæra það sem búið er að ákveða yfir á raunverulegar aðstæður. Þetta reynist oft erfitt og getur tekið tíma.

(Cormier, 2003)

Nauðsynlegt er að þeir sem taka þátt í viðtali eða samræðum komist að sameiginlegri niðurstöðu og reynt að tryggja að allir hafa svipaðan skilning á. Markmiðin þurfa að vera skilgreind og einstaklingasmiðuð og útkoman að vera skýr (Cormier, 2003).

Þegar vandamál koma upp í hópastarfi eru lausnir sem fundnar eru af hópnum sjálfum oft betri en þær sem fundnar eru af leiðbeinandanum einum eða utanaðkomandi aðilum. Samvinna innan hópsins stuðlar að jákvæðum viðhorfum til annarra, styrkir félagsleg tengsl og dregur úr líkum á því að þátttakendur verið útundan. Hópastarfi eflir skilning og eykur næmi fyrir skoðunum og viðhorfum annarra, styrkir sjálfsmýnd og eflir sjálfstraust. Unglingar þjálfast líka í lýðræðislegum samskiptum með því að taka þátt í hópastarfi og koma að lausn þeirra vandamála sem geta komið upp innan hópsins.

Heimildir:

Barnes, P. (2002). Leadership with Young People. Dorset; Russell House Publishing.

Cormier, W.J. og Cormier, L.S. (2003). Interviewing Strategies for Helpers (5. útg.). ITPS.

Gladning, S.T. (2003). Group Work: A Counseling Specialty (4. útg.). New Jersey: Prentice-Hall.

Sigrún Júlíusdóttir (2002). Ævintýri á fjöllum. Reykjavík: Háskólaútgáfan.

Til umhugsunar:

- Hvernig hefur þú verið að leysa vandamál í hópastarfi? Hvaða aðferðir hafa reynst þér best?
- Getur þú nýtt þér þau vinnuferli sem kynnt eru hér í kaflanum við lausnir vandamála? Hvernig?
- Hefur þú látið unglingana sjálfa taka virkan þátt í að leysa þau vandamál sem upp hafa komið í hópastarfinu? Ef svo er hefur þér þá fundist unglingarnir læra af því að taka þátt í lausn vandamála?

3.8 Foreldrasamstarf

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú skiljir mikilvægi foreldrasamstarfs.
- Að þú þekkir mismunandi aðferðir sem hægt er að nota í foreldrasamstarfi.
- Að þú getur stuðst við og notað mismunandi leiðir í samskiptum við foreldra.
- Að þú sjáir mikilvægi þess að tryggja góð samskipti við foreldra og að upplýsingaflæði til þeirra sé gott hvað varðar markmið og innihald hópastarfsins.

Með aukinni notkun á frítímapjónustu hafa kröfur foreldra til starfseminnar og leiðbeinenda í slíku starfi aukist mikið. Foreldrar vilja að unglingnum sé tryggt öruggt umhverfi í frítímanum og fái tækifæri til að efla félagsfærni sína á heilbrigðan hátt. Þetta kallar á auknar kröfur til þeirra sem vinna með börn og unglinga í frítímanum og eykur álag á starfsmenn í frítímapjónustu. Leiðbeinandi verður að vera vel undirbúinn fyrir auknar kröfur foreldra og gera sér grein fyrir því að lykillinn að góðu starfi með unglingum er gott samstarf við foreldra. Þegar rætt er um foreldra í þessum kafla er átt við foreldra jafnt sem forráðamenn.

Áður en formlegt hópastarf með unglinga undir 18 ára aldri hefst er mikilvægt að kynna starfið fyrir foreldrum. Foreldrar hafa fullan rétt á að hafna því að unglingurinn taki þátt í hópstarfi. Leiðbeinandi verður því að velta vel fyrir sér hvernig kynning til foreldra á að fara fram. Með því að gera foreldra jákvæða frá fyrsta degi styðja þeir unglinginn til þátttöku í hópstarfinu. Það veitir unglingnum aðhald og stuðning að foreldrar séu vel upplýstir um hvað fer fram í hópstarfinu. Ef leiðbeinandi tryggir gott upplýsingaflæði til foreldra eru meiri líkur á að foreldrar taki virkan þátt í umræðum við unglinginn um það sem hann tekur sér fyrir hendur í starfinu. Þótt samþykki foreldra sé mikilvægt er það ekki trygging fyrir því að starfið með einstaklingnum heppnist vel. Starfið byggir á virkri þátttöku einstaklingsins og því er mjög mikilvægt að hver sá sem tekur þátt í hópstarfi hafi áhuga og taki ábyrgð á því sem hann er að gera. Í bókinni *Group Work with Adolescents* (Malekoff, 1997) er velt upp fimm lykilspurningum sem gjarnan vakna hjá foreldrum þegar verið er að kynna hópastarf fyrir þeim. Þessum spurningum þarf leiðbeinandi í hópstarfi að geta svarað.

1. Hvernig getur hópastarfið komið unglingnum mínum að gagni?

Leiðbeinandi getur velt upp hugmyndum um hvernig hópastarfið getur gagnast unglingnum í að vinna með

samskipti, félagslega stöðu, sjálfsmynd og heilbrigðan lífsstíl. Í samskiptum við foreldra getur reynst leiðbeinanda vel að vitna í dæmi sem foreldrar gætu þekkt frá sínum eigin unglingum. Sem dæmi má nefna ef verið er að kynna fyrir foreldrum starf með félagslega einangruðum unglingum að þá rifja foreldrar upp dæmi úr eigin æsku þar sem einstaklingar sem áttu við slík vandamál að stríða, fengu engan stuðning eða aðstoð. Þarna gefst gott tækifæri til að ræða mikilvægi starfs með þessa einstaklinga.

2. Hvað fer fram í hópstarfinu?

Mikilvægt er að útskýra fyrir foreldrum hvað verður gert í hópstarfinu. Foreldrum er þá t.d. sagt frá því að unglingnum verði kynntir mismunandi möguleikar í frítímastarfi og þannig reynt að ýta undir félagslega virkni. Ef um er að ræða hópastarf þar sem unnið er með unglinga sem sýnt hafa ýmiss konar áhættuhegðun verður hugsanlega lögð áhersla á fræðslu og foreldrum þá sagt frá því.

3. Hvað er sérstakt við hópastarfið?

Í hópstarfi í félagsmiðstöðvum er hægt að sníða starfið að þörfum þátttakenda hverju sinni og virkja þá í mótun starfsins sem er erfiðara að gera í öðru starfi félagsmiðstöðvanna. Æskilegt er að foreldrar fái tækifæri til að fylgjast með unglingnum sínum í hópstarfi í gegnum samskipti við leiðbeinendur. Leiðbeinendur gætu boðið foreldrum að vera með í hópstarfinu t.d. einu sinni á foreldrakvöldi eða í foreldraferð. Það auðveldar foreldrum að sjá hvað unglingurinn er að takast á við í starfi hópsins. Gera þarf foreldrum grein fyrir að lykilatriði í hópstarfinu er að sýna þátttakendum fram á styrkleika sína og að benda þeim á hvar þeir geta bætt sig.





4. Hver eru markmið hópstarfsins?

Mikilvægt er að leiðbeinandi setji skýr markmið með hópstarfinu, að þau séu kynnt fyrir foreldrum og tækifæri gefist til umræðna um þau. Í markmiðssetningunni er tekið mið af þörfum þátttakendanna og koma verður fram hvernig hópstarfið tekur mið af því að styrkja einstaklingana í hópnum. Ef leiðbeinandinn metur t.d. einstakling félagslega einangraðan, hljóta markmiðin að fela í sér leiðir til að rjúfa þá einangrun.

5. Hvernig þróast hópurinn?

Leiðbeinandi gerir foreldrum grein fyrir því að þó hópstarf fari vel af stað er öruggt að árekstrar og vandamál munu koma upp. Eftir að leiðbeinandi hefur tekist á við vandamálin með hópnum er gott að gefa foreldrum tækifæri til að fylgjast með gangi mála. Með því skapast umræðugrundvöllur um vandann hjá unglingum og foreldrum og það getur aukið líkurnar á farsælli lausn. Slíkar umræður geta t.d. velt upp nýjum hliðum og hugmyndum að öðrum lausnum en áður hafa komið fram. Ef foreldrar upplifa að tekið sé á þeim vandamálum sem upp koma í starfinu á skilvirkan hátt eykur það líkur á því að foreldrar treysti leiðbeinendum til að vinna á faglegan hátt.

Foreldrasamstarf mótast mikið til af því hvernig unnið er með hóp. Er um að ræða langtíma- eða skammtímahóp, almennt hópstarf eða sértækt (sbr. kafla 2.2)? Mismunandi leiðir henta hverju sinni, en t.d. er hægt að nota:

- Viðtöl við einstaka foreldra
- Fundur með öllum foreldrahópnum
- Óformlegt spjall
- Símtal við foreldri
- Tölvupóst
- Bréf send heim með unglingnum
- Bréf send heim til foreldra með pósti

- Þátttaka foreldra í starfi hópsins, t.d. á foreldravöldi eða í foreldraferð
- Auglýstur viðtalstími hjá leiðbeinanda

Leiðbeinanda geta verið takmörk sett í foreldrasamstarfi og ýmsar aðstæður hjá foreldrum geta haft áhrif. Með því að ræða við foreldra þegar tækifæri gefst og upplýsa þá um líðan unglinganna í hópstarfinu eru meiri líkur á að leiðbeinandinn fái að vita ef eitthvað hefur komið fyrir í fjölskyldunni. Einnig getur verið gott að fá upplýsingar um ef einhver vandamál eru til staðar heima fyrir sem gott getur verið að taka tillit til í starfinu (Ólöf Ásta Farestveit og Þorbjörg Sveinsdóttir, 2006).

Öll þekkjum við að foreldrar geta verið misáhugasamir um áhugamál unglinga og því getur stundum verið erfitt að virkja foreldra. Virkir foreldrar geta haft áhrif á það starf sem fer fram í hópstarfinu og með því haft jákvæð áhrif á gæði starfsins hjá öllum hópnum. Leiðbeinendur ættu því ekki að missa móðinn þó að þeir nái ekki að virkja alla í foreldrasamstarfið, heldur einbeita sér að því að ná góðu sambandi við þá sem sýna áhuga.

Heimildir:

Lier, L. (2002). Børne og ungdomspsykiatri. København: Hans Reitzels forlag.

Malekoff, A. (1997). Group Work with Adolescents. New York: The Guilford Press.

Mørch, S. I. (2003). Den pædagogiske Kultur: Grundbog i Kommunikation, Organisation og Ledelse. Århus: Systime Academic.

Ólöf Ásta Farestveit og Þorbjörg Sveinsdóttir (2006). Verndum þau. Reykjavík: Mál og menning.

Til umhugsunar:

- Leiðbeinandinn hefur ákveðnu trúnaðarhlutverki að gegna bæði gagnvart unglingnum og foreldrum (sjá nánar kafla 4.2). Hvaða upplýsingum um unglinginn og hversu miklum ertu tilbúinn að deila með foreldrunum?
- Hefur þú lent í vandamálum sem tengjast foreldrasamstarfi? Hvernig vandamálum?
- Hefur þú í hópstarfi átt í góðu foreldrasamstarfi sem hefur hjálpað í starfinu með hópinn? Hvernig hjálpaði það?
- Hvað er erfðast og hvað er auðveldast þegar foreldrasamstarf er annars vegar? Hvers vegna?
- Varast skalað gefa foreldrum uppeinkasíma leiðbeinenda! Hvers vegna?

4. Hlutverk leiðbeinenda

4.1 Hvernig er góður hópstarfsleiðbeinandi?

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú vitir hvaða aðferðir og hæfni hópstarfsleiðbeinendur ættu að tileinka sér.
- Að þú gerir þér grein fyrir því að það er ekki til nein nákvæm uppskrift að góðum hópstarfsleiðbeinanda og að hver leiðbeinandi verður að þróa sinn eigin stíl.

Leiðbeinandi í hópstarfi er nokkurs konar verkefnastjóri og hann þarf að kunna að nýta mismunandi hæfileika sína á réttum tíma í hópstarfinu og á viðeigandi hátt. Góðir hópstarfsleiðbeinendur nota sjálfa sig, aðra þátttakendur og kenningar um hópþróun til þess að ýta undir jákvæðar breytingar í hópnum. Það eru engar nákvæmar uppskriftir til um það hvernig leiðbeinandi á að hegða sér eða hvenær hann á að grípa inn í. Hópstarfsleiðbeinandi þarf sjálfur að ákveða hvað á að gera, hvenær og hvernig.

Góðir hópstarfsleiðbeinendur þurfa eins og þeir sem vinna með einstaklinga að geta sýnt samhyggð, vera umhyggjusamir og geta túlkað líðan þátttakenda. En hópstarfsleiðbeinandi þarf alltaf að hafa í huga að hópur er meira heldur en samansafn af einstaklingum. Hópur er samvirkandi kerfi, þannig að ef athygli er beint að einum einstaklingi í hópnum mun það hafa áhrif á alla þátttakendur hópsins og hópþróunina. Hæfileikar sem nýtast sérstaklega vel í vinnu með hópa eru meðal annars að geta opnað samræður í hópi og að geta verndað þátttakendur fyrir óþarfa árásum annarra í hópnum. Hér að neðan eru nefndir aðrir mikilvægir eiginleikar sem gott er að hópstarfsleiðbeinandi hafi til að bera:

Góður hópstarfsleiðbeinandi þarf að:

- Nota virka hlustun.
- Vera góð fyrirmynd.
- Endurorða það sem sagt er til að tryggja gagnkvæman skilning.
- Útskýra og einblína á aðalatriðin.
- Draga saman helstu atriði samræðna eða fundar.
- Spyrgja opinna spurninga.
- Virkja hugmyndir og áhuga þátttakenda í starfinu.
- Viðhafa lýðræðisleg vinnubrögð við skipulagningu og framkvæmd starfsins.
- Túlka hegðun, tilfinningar og hugsanir.
- Benda þátttakendum á þegar misræmi er á milli þess sem þeir segja og þess sem þeir gera.
- Endurspegla tilfinningar þátttakenda.
- Hrósa, hvetja og styrkja.
- Sýna samhyggð og skilning.

- Vera framtakssamur til að koma í veg fyrir að hópurinn staðni.
 - Geta sett markmið og unnið eftir þeim.
 - Meta hvernig til hefur tekist.
 - Gefa þátttakendum endurgjöf á hegðun þeirra.
 - Gefa ráð, veita upplýsingar og koma með hugmyndir að breyttri hegðun.
 - Vernda þátttakendur fyrir neikvæðri upplifun í hópnum, s.s. einelti og stríðni.
 - Geta notað þögn á jávæðan hátt, t.d. þegar leiðbeinandi er að spyrja opinna spurninga og fær ekki svarið strax og gefur þannig þátttakandanum svigrúm til umhugsunar.
 - Undirbúa þátttakendur í hópi þannig að þeir yfirfæri það sem þeir lærðu í hópstarfinu yfir á daglegt líf.
- (Gladding, 1999).

Hópstarf er einstök leið til að vinna með einstaklinga að lausn vandamála og verkefna. Það að vera leiðbeinandi í hópstarfi felur ekki eingöngu í sér að vita hvernig hópar virka heldur þurfa þeir líka að vita hvernig hægt er að hjálpa einstaklingunum og hópnum í heild að ná settum markmiðum, þannig að hópstarfið verði skilvirkt og árangursríkt. Ekki má gleyma að persónueinkenni leiðbeinenda skipta líka miklu máli, eins og t.d. hlýja, ákveðni, kímni, gáfa og almenn samskiptahæfni. Hópstarfsleiðbeinandi þarf líka að vita hvenær er viðeigandi að sýna viðkomandi persónueinkenni og hvenær ekki. Mikilvægast er að hver leiðbeinandi nýti eigin styrkleika sem best, sé samkvæmur sjálfum sér og vinni í samræmi við aðstæður hverju sinni (Gladding, 1999).

Heimildir:

Gladding, S.T. (1999). Group Work: A Counseling Specialty (3. útg.). New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Til umhugsunar:

- Hvaða eiginleikar nýtast þér vel sem leiðbeinandi í hópstarfi? Hvers vegna?
- Hefur þú tileinkað þér að nota virka hlustun í samskiptum þínum við unglinga?
- Ertu góð fyrirmynd? Hvað felst í því að vera góð fyrirmynd?
- Ertu meðvitað að nota hrós og hvatningu í starfi þínu með unglingum? Finnst þér það mikilvægt?
- Hvernig hefur þér gengið að virkja unglingana í að skipuleggja hópstarfið? En hvað varðar framkvæmd starfsins? Eru unglingar í hópstarfinu aðeins óvirkir þiggjendur?
- Hvaða eiginleika finnst þér mikilvægast að góður leiðbeinandi í hópstarfi hafi til að bera? Hvers vegna?

4.2 Skyldur leiðbeinenda í hópastarfi

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú vitir hver lagaleg skylda leiðbeinenda í hópastarfi er.
- Að þú vitir hvaða rétt íslensk börn og unglingar hafa og hverjir sjá til þess að réttur þeirra nái fram að ganga.

Leiðbeinendur í hópastarfi hafa margvíslegar skyldur, en þó ber þeim fyrst og fremst að tryggja öryggi barna og unglinga í þeim verkefnum sem verið er að vinna, vera alltaf vel vakandi og ávallt til staðar þegar eitthvað bjátar á. Leiðbeinendur í hópastarfi þurfa að kynna sér þær reglur sem starfsstaðurinn setur varðandi öryggismál og vera vel upplýstir um lög og reglur sem gilda um börn og unglinga. Í mörgum tilfellum er þess krafist að þeir sem vinna með börnum og unglingum kunni skyndihjálp sem er auðvitað mikill kostur ef eitthvað kemur upp á. Leiðbeinendur þurfa að fara eftir þeim vinnureglum sem gilda á starfsstaðnum varðandi það að fá leyfi frá foreldrum t.d. ef gista á yfir nótt (Ólöf Ásta Farestveit og Þorbjörg Sveinsdóttir, 2006).

Ekki eru til sérstök lög um starfsemi félagsmiðstöðva en ætlast er til þess að starfsfólk félagsmiðstöðva vinni að velferð þeirra barna og unglinga sem þeir starfa með eins og aðrir aðilar sem standa að uppeldis-, æskulýðs- og félagsmálum s.s. skólar, skátar og íþróttafélög. Þetta kemur fram í Álitsgerð um ábyrgð aðila sem standa fyrir félags- og tómstundastarfi fyrir börn og unglinga (Jón Steinar Gunnlaugsson, 1998). Fjöldi laga og reglugerða tengist þó starfsemi félagsmiðstöðva og öðru starfi með börnum og unglingum sem leiðbeinendur í hópastarfi í félagsmiðstöðvum þurfa að hafa til hliðsjónar og fara eftir.

Barnaverndarlög

Þar ber fyrst að nefna Barnaverndarlög nr. 60/2002. Barnaverndarlög eru sett til verndar börnum í landinu. Greinar laganna eru eitt hundrað talsins og æskilegt er að leiðbeinendur í hópastarfi kynni sér þau vel. Hægt er að nálgast þessi lög á heimasíðu Barnaverndarstofu, www.bvs.is. Markmið barnaverndarlaganna er að tryggja að börn sem búa við óviðunandi aðstæður eða börn sem stofna heilsu sinni eða þroska í hættu fái nauðsynlega aðstoð. Það er hlutverk barnaverndarnefnda í landinu að sinna eftirliti

með aðbúnaði, hátterni og uppeldisskilyrðum barna. Nefndirnar eiga að beita þeim úrræðum sem best eiga við hverju sinni og þykja heppilegust til að tryggja hagsmuni þeirra og velferð.

Trúnaður og tilkynningaskylda

Börn og unglingar eru miklar félagsverur og ef vel tekst til í hópastarfinu geta myndast mjög góð tengsl milli þeirra og leiðbeinenda. Leiðbeinendur í hópastarfi eru því oft í góðri aðstöðu til að fylgjast með líðan, tilfinningum og aðbúnaði einstaklinganna í hópnum. Ef leiðbeinandi verður þess var að barn eða unglingur búi við óviðunandi heimilisaðstæður eða sé beitt ofbeldi af einhverju tagi á hann að tilkynna málið til barnaverndarnefndar eða sjá til þess að það sé gert. Í Barnaverndarlögunum kemur fram að almenningi í landinu og þeim sem starfa með börnum beri að tilkynna til barnaverndarnefndar ef þeir telja eitthvað athugavert við aðbúnað barns. Tilkynningarskylda þessi gengur frammar ákvæðum laga eða siðareglna um þagnarskyldu viðkomandi starfsstétta. Nægjanlegt er að hafa grun um eitthvað misjafnt, ekki þarf frekari sannanir til. Það er hlutverk barnaverndarnefndar að kanna tilefni tilkynningarinnar og því á hvorki almenningur né þeir sem starfa með börnum að hefja könnun á þeim málum sem áhyggjurnar stafa af. En leiðbeinendur í hópastarfi ættu samt alltaf að tilkynna barnaverndarmál í samráði við sinn yfirmann og samkvæmt verkferli ÍTR um tilkynningar til barnaverndaryfirvalda (Ólöf Ásta Farestveit og Þorbjörg Sveinsdóttir, 2006).

Æskulýðslög

Í Lögum um félagslega þjónustu sveitafélaga, nr. 40/1991 kemur fram að sveitafélögin hafi heimild til þess að reka félagsmiðstöðvar. Rekstur félagsmiðstöðvar er því val hvers sveitafélags fyrir sig.

Æskulýðslög nr. 70/2007 gilda um æskulýðsstarf á vegum sveitafélaga og þar með hópastarfi í félagsmiðstöðvum. Tilgangur laganna er að styðja börn og ungmenni til þátttöku í æskulýðsstarfi. Þar er skipulagt æskulýðsstarf skilgreint sem skipulögð félags- og tómstundastarfsemi þar sem börn og ungmenni starfa saman í frístundum sínum að hugsjónum, markmiðum og áhugamálum sem þau sjálf meta að verðleikum. Einnig kemur þar fram að í skipulögðu æskulýðsstarfi skuli hafa í huga félags-, forvarna-, uppeldis- og menntunarlegt gildi starfsins og að það miði að því að auka mannkosti og lýðræðisvitund þátttakenda. Þarna er það í raun sett í lög að leiðbeinendur í hópastarfi skuli stuðla að þessu meðal þátttakenda í hópastarfinu. Í nýju lögunum eru enn fremur





tilgreind ákveðin starfsskilyrði í æskulýðsstarfi. Miðað sé við að þeir sem starfa með eða hafa umsjón með börnum og ungmennum í æskulýðsstarfi séu lögráða og hafi þjálfun, menntun, þekkingu eða reynslu til starfsins. Starfsfólki er óheimilt að neyta áfengis og annarra vímuefna í skipulögðu æskulýðsstarfi og óheimilt er að ráða til starfa skv. lögnum einstaklinga sem hlotið hafa refsíðóm vegna brota á ákvæðum XXII. kafla almennra hegningarlaga um kynferðisbrot eða vegna brota á ákvæðum laga um ávana- og fíkniefni. Í lögnum kemur enn fremur fram að sveitastjórnir skuli hlutast til um að stofnuð séu ungmenningaráð.

Leiðarljós ÍTR í félagsmiðstöðvastarfi

ÍTR hefur mjög skýr og góð leiðarljós í æskulýðsmálum sem leiðbeinendum í hópastarfi félagsmiðstöðva ÍTR ber að fara eftir. Þau eru eftirfarandi:

„Börnum og æskufólki standi til boða félags- og tómstundastarf sem hafi uppeldis- og menntunargildi. Áhersla sé lögð á virka þátttöku, reynslunám, lýðræði og jafnræði. Sérstaklega sé hugað að því að virkja til þátttöku einstaklinga sem eiga undir högg að sækja vegan fötlunar eða félagslegra aðstæðna og að þeir hafi jöfn tækifæri á við aðra. Æskulýðsstarf ÍTR er í eðli sínu forvarnarstarf þar sem unnið er að því að auka þekkingu og hafa áhrif á viðhorf og atferli barna og ungmenna á þann veg að þau kjósi sér heilbrigðan lífsstíl“ (Ípróttá- og tómstundaráð, 2005).

Skaðabótaskylda

Þegar unglingur undir 18 ára aldri er í umsjá leiðbeinanda er hann algjörlega á ábyrgð leiðbeinandans. Ef sannast á leiðbeinanda vanræksla í starfi er hann skaðabótaskyldur ef eitthvað kemur upp á. En hafi félag eða einstaklingur starfsmann á sínum vegum gildir almennt sú regla að félagið eða einstaklingurinn beri ábyrgð á skaðabótaskyldum athöfnum eða athafnaleysi starfsmannsins. Tjónþoli getur í slíkum tilfellum beint kröfu sinni beint að vinnuveitanda. Þessi regla er ýmist nefnd reglan um vinnuveitendaábyrgð, húsbóndaábyrgð eða atvinnurekandaábyrgð. Líklegra er að á skaðabótaábyrgð geti reynt þegar óhöpp verða í æskulýðsstarfi heldur en refsíðabýrgð (Jón Steinar Gunnlaugsson, 1998).

Sjálfsgagt reynir ekki mikið á strangari ábyrgðarreglur nema slys verði við aðstæður þar sem slík ábyrgð gildir samkvæmt lögum, svo sem við umferðarslys. Þar er komið að mikilvægum þætti í starfi félagsmiðstöðva og æskulýðsmála þ.e. akstur með börn eða unglunga í æskulýðsstarfi. Eigandi ökutækis ber ábyrgð á tjóni sem hlýst í slíku slysi eftir reglum umferðarlaganna og þar ber skyldutrygging ökutækis tjónkostnað. Þó hafa mál verið höfðuð á hendur stæðóbílstjórum persónulega vegna slysa sem þeir hafa valdið við akstur strætisvagna (Jón Steinar Gunnlaugsson, 1998).

Það er ekkert í lögum sem bannar að starfsmaður aki með barn eða ungling í einkabíl nema ef foreldrar vilja það ekki. Þó allt teljist tryggt og foreldrar hafi gefið leyfi geta alltaf komið upp mál eftir á ef slys á sér stað. Fólk fer að reyna að leita réttar síns og alltaf eru til grá svæði sem ekki er hægt að tryggja fyrirfram og fer það oftast eftir eðli óhappsins hvernig þau mál enda. Starfsmaðurinn sem slíkur eða starfsstaðurinn er því aldrei öruggur með rétt sinn ef eitthvað kemur upp í akstri og því margir starfsstaðir sem taka algjörlega fyrir það að starfsmenn þeirra aki í einkabíl með börn eða unglunga í frístundastarfi. Frekar eru notaðir bílar í eigu starfsstaðar, bílaleigubílar sem leigðir eru í nafni starfsstaðar, leigubílar eða hóp bílar. Þetta er gert svo starfsfólk og/eða starfsstaðir lendi ekki í persónulegum málsóknum ef eitthvert slys hefur orðið við akstur í frístundastarfi.

Heimildir

Jón Steinar Gunnlaugsson (1998). Álitsgerð um ábyrgð aðila sem standa fyrir félags- og tómstundastarfi fyrir börn og unglunga.

Ípróttá- og tómstundaráð (1996). Samþykkt fyrir æskulýðsstarf á vegum ÍTR. Reykjavík: Höfundur.

Ípróttá- og tómstundasvið Reykjavíkur (2005). Starfsáætlun ÍTR 2005. Reykjavík: Höfundur.

Ípróttá- og tómstundaráð Reykjavíkur (2005). [Meginstefna og starfsáherslur ÍTR 2005-2010](#). Reykjavík: Höfundur.

Ólöf Ásta Farestveit og Þorbjörg Sveinsdóttir (2006). Verndum þau. Reykjavík: Mál og menning.

[Æskulýðslög nr. 70/2007](#).

Til umhugsunar:

- Þekkir þú reglur þíns vinnustaðar varðandi öryggismál og í hvaða tilvikum þarf að fá samþykki foreldra?
- Finnst þér vera þörf á skýrari löggjöf varðandi félagsmiðstöðvastarf?

4.3 Ábyrgð leiðbeinenda

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú gerir þér grein fyrir að leiðbeinandi ber ábyrgð á undirbúningi og skipulagningu hópstarfsins.
- Að þú gerir þér grein fyrir að leiðbeinandi ber að fylgjast náið með þróun hópsins og bregðast við henni í starfinu.
- Að þú vitir að leiðbeinandi ber ábyrgð á því að vísa málum áfram þar sem sérfræðiaðstoð á betur við.
- Að þú verðir meðvitaður um mikilvægi andlegs og líkamlegs jafnvægis leiðbeinanda í hópstarfi.

Hér verður lögð áhersla á persónulega ábyrgð leiðbeinenda í hópstarfi. Til þess að geta notað sjálfan sig sem verkfæri verður einnig að taka ábyrgð á sjálfum sér. Leiðbeinendur þurfa að hafa sterka sjálfsvitund, vera meðvitaðir um eigin veikleika og styrkleika til að starf þeirra beri sem mestan árangur og sett markmið náist.

Undirbúningur og skipulag

Undirstaðan að góðu hópstarfi er góður undirbúningur. Leiðbeinandi verður að vera með ákveðin atriði á hreinu áður en hann hittir hópinn. Hverjir eru í hópnum, hver er þarfagreiningin, hvar á að hittast, hversu lengi, skipuleggja dagskrá, hvaða verkfæri þarf að hafa, hversu langan tíma hver þáttur tekur, hvernig endar hver fundur o.s.frv. (sjá nánar kafla 2.3 og 2.4). Það er mjög gott að hafa áætlun eða nákvæma dagskrá yfir hvern fund en það er líka mikilvægt að vera undir það búinn að ýmislegt geti farið úrskeiðis. Það geta komið upp alls kyns aðstæður, ekki er nægur tími, of rúmur tími, eitthvað virkar alls ekki á hópinn o.s.frv. Þess vegna skiptir undirbúningur gífurlega miklu máli, því þá getur leiðbeinandi verið viðbúinn og haft tilbúið annað verkefni til vara. Þó svo að leiðbeinandi haldi að hann sé með allt á hreinu og þurfi ekki mikinn undirbúning þá eru það einmitt óvæntu hlutirnir sem geta slegið hann út af laginu og ef leiðbeinandinn er óöruggur í slíkum aðstæður þá hefur það bein áhrif á hópinn.

Þróun hópsins

Leiðbeinandi verður að vera meðvitaður um ferli hópstarfsins, hvað er að gerast í hópnum og hvernig starfið er að ganga (sjá nánar kafla 3.3). Hann þarf sífellt að meta aðstæður eftir hvern fund með hópnum, hvað fór vel og hvað mætti betur fara? Með þessu axlar hann þá ábyrgð að starfið sé að þróast í rétta átt. Þannig veit hann hvenær þarf að grípa inn í og hvenær breytinga er þörf. Einnig þarf leiðbeinandi að meta hvort einhver þátttakandi eigi ekki

heima í hópnum og hvort að það sé hópnum fyrir bestu að sá aðili hætti. Með því að vera meðvitaður og meta í sífellu hvert hópurinn er að stefna eru mun meiri líkur á góðum árangri.

Trúnaður/að vísa áfram

Eins og áður hefur komið fram skiptir traust og trúnaður miklu máli í hópstarfi. En leiðbeinandi verður líka að vera meðvitaður um hvenær mál eru betur sett í höndum annarra sérfræðinga. Það eru skýrar reglur um hvenær leiðbeinendum ber að tilkynna mál til yfirvalda (sjá nánar kafla 4.2) en stundum fá leiðbeinendur upplýsingar sem falla ekki undir tilkynningarskyldu en vita þó að sálfræðiaðstoð eða annars konar ráðgjöf gæti átt betur við. Í slíkum tilfellum getur leiðbeinandi mælt með frekari ráðgjöf í samráði við unglinginn. Stundum er hópstarfið eitt og sér ekki nægilegt stuðningsúrræði fyrir unglinginn og þá reynir leiðbeinandi að finna það sem hentar honum í því tilfelli.

„Uppáhöld“

Í starfi með ungu fólki verða alltaf einstaklingar sem leiðbeinandi nær betur til en annarra og verða honum mjög kærir. Þeir eiga sér sína uppáhalds unglinga og það er mjög eðlilegt. En aðgát skal höfð í nærveru sálar. Leiðbeinendur verða að varast það að sýna einum þátttakanda meiri jákvæða athygli heldur en öðrum. Slík hegðun getur orðið til þess að öðrum innan hópsins sárnar og þeim finnst þeir afskiptir. Þeir fara jafnvel að fjarlægjast leiðbeinendur og fá þá minna út úr hópstarfinu en ella. Hins vegar geta þeir sem fá mikla athygli, orðið háðir henni og viljað sífellt meira. Þeir geta einnig tekið því sem höfnun þegar leiðbeinendur geta síðan ekki sinnt þeim eins og þeir vilja. Gullni meðalvegurinn ræður ríkjum hér.





Vinna/einkalíf

Leiðbeinendur í hópastarfi geta átt erfitt með að skilja vinnuna eftir þegar farið er heim. Þeir hafa þá e.t.v. áhyggjur af einhverjum í hópnum eða hafa jafnvel fengið sláandi upplýsingar um þátttakanda. Líklega taka flestir vinnuna með sér heim að einhverju leyti, en mikilvægt er að láta hana ekki hafa of mikil áhrif á einkalífið. Ef leiðbeinendur í hópastarfi geta ekki aðskilið vinnu og einkalíf þá geta þeir kulnað fljótt í starfi. Áhyggjur og tilfinningar gleypa þá á endanum og þeir geta ekki sinnt vinnunni sem skyldi. Leiðbeinendur verða að vera meðvitaðir um hvernig þeim líður og taka ábyrgð á því. Þeir geta einir fundið út hvar eigin mörk liggja, hvenær þeir hafa þörf fyrir að ræða málin og hverja þeir geta talað við. Leiðbeinendur verða að vera hreinskilnir gagnvart sjálfum sér og við aðra um eigin tilfinningar því ef þeir geta ekki hjálpað sjálfum sér eru þeir öðrum til lítils gagns.

Kulnun í starfi

Fyrstu einkennum þess sem á við kulnun að stríða eru meðal annars að hann fyllist vonleysi, finnst hann vanhæfur, á erfitt með að einbeita sér og forðast það að taka að sér ný verkefni. Sjálfstraustið minnkar, hann finnur oftast fyrir pirringi og þjáist af síþreytu án sýnilegrar ástæðu (Barnes, 2002). Ef ekkert er að gert getur þetta endað sem líkamleg og andlegt ofþreyta sem getur tekið langan tíma að vinna úr. Viðkomandi þyrfti þá líklega að taka sér langt frí til að vinna í sínum málum.

Til að forðast kulnun þarf leiðbeinandi að hafa sterkt tengslanet í kringum sig. Hann þarf að vita hvert hann getur leitað og hvar hann fær stuðning. Það skiptir miklu máli að hann hafi stuðningsríkan yfirmann og/eða

vinnufélaga sem hann getur rætt málin við. Það er mjög gott að bera saman bækur sínar við samstarfsaðila og nýta sér þannig reynslu hvers annars. Leiðbeinandi verður að vera ófeiminn við að biðja um aðstoð þegar honum finnst hann ekki ráða við hlutina og hika ekki við að segja nei ef hann upplifir að ætlast sé til of mikils af honum. En það er einnig á ábyrgð leiðbeinandans að finna út hvenær komið er nóg og láta þá aðra í kringum sig vita. Leiðbeinandi þarf að hafa það hugfast að tala við einhvern sem honum finnst gott að tala við þegar þess þarf, ekki er gott að byrgja hlutina inni. Ef leiðbeinandi finnst hann vera að missa tökin er gott að staldra við og rifja upp hvað það var sem upphaflega vakti áhuga hans á að vinna með hópa.

Starf með ungu fólki er ótrúlega gefandi en getur líka tekið mikla orku frá leiðbeinendum. Það koma stundir þar sem þeir spyrja sjálfan sig af hverju þeir eru að leggja allt þetta erfiði á sig. Það koma stundir þar sem þeir fá hreinlega nóg og langar til þess að öskra af pirringi! En þeir upplifa líka frábærar stundir sem eru ómetanlegar og það eru einmitt þessar töfrastundir sem hvetja þá áfram. Þeir sjá framfarir hjá hóp, eiga gott samtal við ungling í hópnum, fá hrós eða sjá einhvern brosa eða tjá sig í fyrsta sinn. Í slíkum tilfellum fyllast leiðbeinendur jákvæðri orku og vellíðan. Það eru einmitt þessar töfrastundir sem þeir þurfa að varðveita og muna að klappa sér á bakið og vera stoltir af því sem þeir eru að gera vel. Þegar leiðbeinendum finnst lífið erfitt og hlutirnir ekki ganga nógu vel, þá er um að gera að staldra við og rifja upp þessar stundir og muna hvað þeir eru frábærir og ótrúlega hæfileikaríkir.

Heimildir:

Barnes, P. (1998). Leadership with Young People. Dorset: Russell House Publishing.

Til umhugsunar:

- Hefur þú velt fyrir þér hver persónuleg ábyrgð leiðbeinenda í hópastarfi liggur?
- Hefur þú fengið ráðgjöf sérfræðings varðandi mál sem hafa komið upp í hópastarfi? Hefðir þú einhvern tíma átt að leita til sérfræðings en gerðir það ekki?
- Hefur þú einhvern tíma fundist erfitt að aðskilja vinnuna með hópinn og þitt einkalíf? Hvenær helst?
- Ertu duglegur að leita til samstarfsfólks til að fá stuðning þegar upp koma erfið mál í hópastarfi? Ertu ófeiminn við að leita eftir aðstoð ef á þarf að halda?
- Hefur þú upplifað „töfrastundir“ í starfi þínu með hópa? Ef svo er, nefndu dæmi?

4.4 Umhyggja og persónuleg tengsl

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú áttir þig á mikilvægi þess að þú setjir þér skýr mörk hvað varðar hlutverk þitt sem leiðbeinandi í hópstarfi.
- Að þú gerir þér grein fyrir mikilvægi þess að sýna þátttakendum í hópstarfinu umhyggju og hvað það felur í sér.
- Að þú áttir þig á hvaða mikilvægu atriði, sem varða umhyggju og persónuleg tengsl við þátttakendur í hópstarfi, þarf að hafa í huga.
- Að þú verðir betur undir það búin(n) að takast á við hlutverk leiðbeinandans.

Í hópstarfi er ótal margt sem leiðbeinendur þurfa að huga að. Leiðbeinendur notast við ýmsar kenningar og aðferðir sem þeir hafa lært, ýmis tæki og tól en fyrst og fremst nota þeir sig sjálfa sem verkfæri. Leiðbeinendur eru eins misjafnir og þeir eru margir og það er því mjög persónubundið hvernig þeir taka á þeim málum sem koma upp í starfinu. Það er mjög mikilvægt að leiðbeinendur beri umhyggju fyrir þátttakendum í hópstarfi því þannig má reikna með að starfið skili betri árangri (Barnes, 2002). Í þessum kafla er fjallað um mikilvæga þætti í hópstarfi sem snúa að umhyggju og persónulegum tengslum leiðbeinanda við þátttakendur í hópnum.

Umhyggjusamur leiðbeinandi þarf að vera næmur, hafa tíma, orku og vera úthaldsgóður. Hann lítur ekki á starf sitt með ungu fólki sem hverja aðra vinnu, hann vinnur starf sitt af hugsjón.

Umhyggjusamur leiðbeinandi þarf m.a. að:

- Geta sett sig í spor annarra og vera næmur fyrir þörfum þeirra.
- Geta deilt persónulegri reynslu með þátttakendum.
- Geta hlustað af alúð og virkni, án fordóma.
- Geta skýrt út fyrir þátttakendum hvert hans hlutverk er og hvers hann ætlast til af hópnum.
- Geta sett skýr mörk.
- Sýna þátttakendum virðingu.
- Vera meðvitaður um að hann er að leiðbeina en ekki stýra.
- Geta sinnt ungu fólki sem einstaklingum og dæma þau ekki fyrir fram.
- Viðurkenna árangur, framlög og styrk hvers og eins innan hópsins.

(Barnes, 2002)

Vinur/leiðbeinandi

Í hópstarfi er mjög mikilvægt að setja skýr mörk hvað varðar hlutverk leiðbeinandans. Hópurinn lítur oft á leiðbeinanda sem félag og hann er í mörgum tilfellum í nánum samskiptum við unglingana. Hver og einn leiðbeinandi þarf því að setja sér persónuleg mörk. Þátttakendur í starfinu þurfa að vita að leiðbeinandi er til staðar fyrir þá og það er mikilvægt að þeir viti nákvæmlega hvar og hvenær leiðbeinandi er til viðtals, til þess að frítími hans og einkalíf sé virt. Leiðbeinandi verður að vera mjög skýr varðandi eigið hlutverk og hvað hann getur gert fyrir hópinn en einnig þarf að vera skýrt hvenær hann þarf að vísa málum áfram til annarra sérfræðinga. Hvað persónulegar upplýsingar varðar, er það undir hverjum og einum komið hversu miklu hann er tilbúinn að deila um sjálfan sig. Persónuleg reynsla getur nýst vel í umræðum en ef um erfið mál er að ræða er mikilvægt að viðkomandi sé búinn að gera þau upp og sé tilbúin að ræða þau við aðra.

Trúnaður innan hópsins

Til þess að hópur virki sem best þarf að ríkja traust innan hópsins. Leiðbeinandi ber ábyrgð á því að veita þátttakendum sínum öruggt umhverfi og hópurinn þarf að setja sér trúnaðarreglur í byrjun, þ.e. að allt sem kemur fram á meðan á hópstarfinu stendur haldist innan hópsins. Leiðbeinendur mega alls ekki bregðast þessu trausti, nema að sjálfsgöðu þegar þeim ber lagaleg skylda til. Það er mjög mikilvægt að gera þátttakendum grein fyrir því hvenær þarf að brjóta þennan trúnað. Leiðbeinandi ætti ekki að lofa trúnaði áður en hann heyrir erindið. Það hljómar kannski fráhrindandi að geta ekki lofað trúnaði en yfirleitt eru þátttakendur að leita til leiðbeinanda til að fá hjálp. Þeir vilja yfirleitt að málið fari lengra þó að þeir hafi kannski ekki kjark til þess að fylgja því eftir sjálfir.





Þarfir einstaklinga og hópsins

Leiðbeinandi þarf að vera meðvitaður um þarfir hópsins og þá þróun sem á sér stað innan hópsins. Bæði þarf að skoða þarfir einstaklinganna og þarfir hópsins í heild. Í fyrsta lagi þarf að gera sér grein fyrir því að í hópnum eru samankomnir einstaklingar með eigin þarfir og skoðanir, hver og einn hefur sínar veiku og sterku hliðar. Hlutverk leiðbeinandans er að fá þátttakendur til að nýta sínar sterku hliðar og styrkja sínar veiku. En svo hefur hópurinn sem slíkur einnig sínar þarfir, t.d. þörf fyrir að mynda liðsheild með sín sérkenni, þörf fyrir öryggi, þörf fyrir traust, þörf fyrir sameiginleg markmið og þörf fyrir áframhaldandi þróun. Leiðbeinandi þarf þar af leiðandi að vera meðvitaður um þarfir einstaklinganna sem og hópsins og meta stöðugt hvaða stefnu þarf að taka í starfinu út frá því.

Stimplun

Margir þátttakendur í sértæku hópastarfi eru komnir með ákveðinn stimpil á sig eins og t.d. að vera „félagslega einangraður“, „á gráu svæði“, „ofvirkur“ o.s.frv. Það er nauðsynlegt fyrir leiðbeinanda að fá sem mestar upplýsingar um þátttakendur í upphafi svo að þeir geti unnið sem best með hópinn en þeir verða um leið að varast það að fara sjálfir að stimpla þátttakendur og láta það lita samskiptin við viðkomandi. Það er ótrúlega auðvelt að falla í þá gryfju að dæma þátttakendur fyrirfram, að telja sig þekkja vissar týpur og vita nákvæmlega hvernig þær haga sér. Þetta þurfa leiðbeinendur að varast, það er gott að vita hvernig taka má á hinum ólíku títum en ekki ákveða fyrirfram hvernig samskiptin við viðkomandi koma til með að verða. Unglingum fylgir ákveðin saga en leiðbeinendur í hópastarfi

ættu að einbeita sér að því að kynnast þátttakendum á eigin forsendum og festast ekki í sögunni sem þeim fylgir. Leiðbeinendur þurfa að reyna að sjá það jákvæða í hverjum og einum og gefa þátttakendum tækifæri til að sanna sig.

Hrós / snerting

Það að hrósa og nota snertingu markvisst er mjög sterkt tæki í hópastarfi. Það eitt að hrósa einhverjum og klappa á bakið getur haft gríðarleg áhrif á þátttakendur. Leiðbeinandi ætti alltaf að vera meðvitaður um gildi þess að hrósa og að gera það á réttan hátt en það verður að hafa einhverja merkingu fyrir viðkomandi og ekki má ofnota það. Það þarf einnig að kenna unglingum að taka hrósi, að þakka fyrir sig og meðtaka hrósið.

Snerting er mjög áhrifamikil samskiptatæki en einnig mjög persónubundið. Leiðbeinandi verður að finna hvar mörk hvers og eins liggja. Hægt er að klappa á bakið, snerta öxl, sumir vilja jafnvel faðmlög en leiðbeinandi verður alltaf að virða persónulegt svæði unglinganna. Góður leiðbeinandi finnur strax hvort það hentar honum að nota þetta sem samskiptatæki og þá hvenær það á við og gagnvart hverjum. Ef leiðbeinandi finnst ekki þægilegt að nota snertingu þá ætti hann að sleppa því og nýta sér frekar aðra tækni sem hentar honum betur.

„Leiðinlegi unglingurinn“

Leiðbeinendur lenda alltaf í því að það er einhver innan hópsins sem hefur neikvæð áhrif á þá, stuðar þá eða þeim finnst erfitt að umgangast. Þetta er fullkomlega eðlilegt en það er mjög gott að leiðbeinandi geri sér strax grein fyrir því að slíkt getur komið upp. Ef slík staða kemur upp er best að reyna að finna strax út hvað það er í fari viðkomandi sem hefur svona slæm áhrif á hann, ræða það við starfsfélaga og jafnvel láta hann sjá um samskiptin við þann aðila. En að sjálfsgöðu verður leiðbeinandi að skoða hvað það er sem er að angra hann, taka á því og reyna að finna eitthvað jákvætt í fari unglingins. Hafa ber í huga að þessi þátttakandi mætir hugsanlega víða neikvæðu viðmóti og að leiðbeinandi í hópastarfi getur átt þátt í að skapa honum vinalegt umhverfi. Ef það gengur illa og viðkomandi þátttakandi hefur greinilega slæm áhrif á hópinn og dregur úr líkum á að starfið skili tilætluðum árangri þarf að endurmeta stöðuna. E.t.v. þarf að finna aðrar leiðir innan eða utan félagsmiðstöðvarinnar til að vinna með unglinginn.

Að læra að sleppa

Góðir leiðbeinendur vilja að sjálfsgöðu ná sem bestum árangri með hópinn sem þeir vinna með og helst vilja þeir geta náð til allra. En þeir gera sér líka grein fyrir því að það

verða alltaf einhverjir sem erfitt er að ná til, sem ekki næst árangur með eða hætta í starfinu. Þegar slík staða kemur upp verður leiðbeinandi hreinlega að læra að sleppa takinu og sætta sig við að þeir geta ekki bjargað öllum. Leiðbeinandi verður frekar að einblína á að nýta krafta sína í vinnu með þeim sem þeir geta haft áhrif á.

Að ljúka starfinu

Það skiptir gríðarlega miklu máli fyrir þau persónulegu tengsl sem myndast að ljúka hópastarfinu formlega. Einhver kveðjuathöfn verður að eiga sér stað þannig að starfið leysist ekki bara smám saman upp. Það er t.d. hægt að borða saman í lokin, fara í lokaferð eða gera í raun bara eitthvað sem táknar það að nú sé hópastarfinu lokið og að eitthvað nýtt tekur við í lífi þátttakenda. Það verður að gera þeim grein fyrir að þessari vinnu innan hópsins er lokið og að nú sé komið að þeim sjálfum að halda áfram. Þetta þýðir þó ekki að þátttakendur geti ekki haft samband við leiðbeinendur áfram og aðra innan hópsins, vináttunni þarf ekki að ljúka. Þetta er mjög mikilvægur þáttur í hópastarfinu sem má alls ekki vanmeta (Barnes, 1998).

Eins og sjá má hér að ofan er ótal margt sem leiðbeinandi þarf að hafa í huga þegar unnið er með hópa. Með því að skipuleggja sig vel og vera meðvitaður um þessa þætti er lítil hætta á að eitthvað fari úrskeiðis en að sjálfsgöðu gera allir mistök, leiðbeinendur eru bara mannlegir. Góður leiðbeinandi nýtir sér þessi mistök, endurmetur stöðuna, lærir af reynslunni og verður enn betri leiðbeinandi fyrir vikið.

Heimildir:

Barnes, P. (1998). Leadership with Young People. Dorset: Russell House Publishing.

Til umhugsunar:

- Hversu miklu máli finnst þér skipta að mynda persónuleg tengsl við þátttakendur í hópastarfi og sýna þeim umhyggju?
- Hefur þér fundist erfitt að setja skýr mörk hvað varðar þitt hlutverk sem leiðbeinandi? Ef svo er, hvað var það þá sem var erfiðast?
- Hvenær ertu farinn að ganga of langt hvað varðar persónuleg tengsl við þátttakendur? Komdu með einhver dæmi?
- Finnst þér vinátta við þátttakendur geta orðið til þess að erfitt er að halda uppi aga í hópnum? Er hægt að vera vinur þátttakenda en samt halda uppi aga? Hvernig?

4.5 Mat og eftirfylgni

Markmiðin með lestri þessa texta eru:

- Að þú þekkir mismunandi stig mats.
- Að gera þér kleift að endurskoða vinnu þína með hópa á gagnrýninn hátt.
- Að þú fái tæki í hendurnar til að geta fært góð rök fyrir því að hópastarfið skili árangri.
- Að þú getir sýnt fram á gildi þjónustunnar til þess að viðhalda eða auka það fjármagn sem fer í hópastarf.

Í bókinni *Delivering Good Youth Work* (2001) er fjallað um þrenns konar mat í starfi með ungu fólki sem auðvelt er að heimfæra yfir á hópastarf:

1. Mótagandi mat, sem á sér stað meðan á vinnunni stendur og svarar eftirfarandi spurningum:

- Hvar erum við?
- Hvernig komumst við hingað?
- Hvað lærðum við á leiðinni?
- Hvað gerum við núna til þess að ná markmiðum okkar?

2. Endanlegt mat, sem á sér stað við lok vinnu og svarar eftirfarandi spurningum:

- Náðum við markmiðum okkar?
- Hvers vegna?
- Hvað hjálpaði eða hindraði okkur?
- Hvað höfum við lært?
- Hvað viljum við ráðleggja öðrum sem ætla að vera með sambærilegan hóp?

3. Mat á hæfni. Slíkt mat er hægt að framkvæma ef við skilgreinum í upphafi hvaða hæfni við ætlum að reyna að ná fram.

Í bókinni *Evaluating Training Programs* (1998) er fallað um fjögur stig mats. Um er að ræða röð leiða til að meta fræðslu. Hér verða þessi fjögur stig mats notuð til að gefa hugmyndir um hvernig meta má hópastarf. Hvert stig hefur áhrif á það næsta og eftir því sem maður færir frá einu stigi til þess næsta verður ferlið erfiðara og tímafrekara. Þessi fjögur stig eru: **Viðbrögð** (reaction), **lærdómur** (learning), **notkun** (behavior) og **árangur** (result). Þegar við ákveðum hvernig við ætlum að meta hópastarf er mikilvægt að hafa markmiðin með hópastarfinu til hliðsjónar (Rogers, 2001).

1. stig: Viðbrögð.

Á viðbragðsstiginu eru viðbrögð unglinganna við

hópastarfinu metin. Mikilvægt er að slíkt mat komi vel út ef við erum að vonast til að þátttakendur mæti aftur í hópastarfið. Ef þátttakendur bregðast ekki vel við slíku mati þá er ólíklegt að árangur náist. Jákvæð viðbrögð við þessu fyrsta stigi mats tryggir kannski ekki að hópastarfið skili árangri, en neikvæð viðbrögð minnka mjög líkurnar á því að árangur verði (Kirkpatrick, 1998).

Mat á stigi eitt er oftast matsblað sem lagt er fyrir þátttakendur strax eftir að hópurninn hefur verið að hittast. Þá er verið að meta ánægju þátttakenda og ef einhver fræðsla hefur verið í gangi, hvort þeir telji fræðsluna hafa verið gagnlega. Spurt er spurninga eins og: Fannst þér gaman í hópastarfinu? Telur þú þig hafa lært eitthvað af því að vera í hópnum? Hvað myndir þú vilja gera með hópnum næst þegar hann hittist? (Rogers, 2001).



2. stig: Lærdómur.

Það, að hve miklu leyti þátttakendur breyta viðhorfum, bæta þekkingu sína og/eða hæfni í kjölfar hópastarfs telst til lærdóms. Til þess að hegðun breytist í kjölfar fræðslu eða hópastarfs verður einhver lærdómur að hafa átt sér stað (Kirkpatrick, 1998).

Formlega leiðin til að meta lærdóm er einhvers konar próf. Geta þátttakendur gert eitthvað sem þeir gátu ekki áður? Þetta er tiltölulega auðvelt að meta varðandi markmið sem snúa að þekkingu og hæfni en erfiðara varðandi markmið sem snúa að viðhorfum. Til að meta viðhorfin er þó hægt að láta þátttakendur enda setningar skriflega eins og: „Ég hef lært að...“, „Ég hef uppgötvað

að...“, „ég skil núna að...“, „ég undrast það að...“ og „ég er vonsvikin yfir því að...“ (Rogers, 2001).

3. stig: Notkun.

Mat á stigum eitt og tvö geta verið jákvæð, þ.e. þátttakendur geta hafa lært eitthvað, þó svo að þeir noti ekki það sem þeir lærðu í hópastarfinu. Með mati á stigi þrjú er verið að skoða hvort þátttakendur eru að nýta það sem þeir hafa lært í hópastarfinu, þ.e. hvort yfirfærsla hafi átt sér stað (Kirkpatrick, 1998).

Í þessu tilviki eru það helst leiðbeinendurnir sjálfir sem geta metið hvort t.d. samskiptaþjálfun er að skila sér beint í bættum samskiptum viðkomandi unglings innan hópsins. Einnig getur ákveðin fræðsla fyrir hópinn endurspeglast í breyttum viðhorfum unglingsanna í umræðum um það efni sem tekið var fyrir og þannig hægt að meta sem svo að yfirfærsla hafi átt sér stað.

4. stig: Árangur.

Mat á árangri segir til um hvaða heildaráhrif það hafði að þátttakendur skyldu taka þátt í hópastarfinu (Kirkpatrick, 1998). Þessi heildaráhrif geta t.d. falið í sér betri samskipti við foreldra, betra andrúmsloft í bekknum eða betri mórál í félagsmiðstöðinni. Leiðbeinandi getur þá haft samband við foreldra, kennara og starfsfólk félagsmiðstöðvarinnar til þess að fá staðfestingu á þeim áhrifum sem starfið er að skila út fyrir hópinn sjálfan.

Til þess að meta árangur af hópastarfi sem hefur haft það að markmiði að efla sjálfstraust þátttakenda er hægt að meta sjálfstraust þeirra áður en hópastarf hefst og aftur eftir að því hefur verið lokið, t.d. með ákveðnum sjálfsmatskvarða. Æskilegt væri þá að meta líka annan sambærilegan hóp sem ekki tæki þátt í hópastarfi (Sigrún Sveinbjörnsdóttir og Svanbjörg Helena Jónsdóttir, 1998).

Sumir hafa viljað bæta 5. stiginu við matið og kalla það arðsemi (ROI – return of investment) og felst mat á þessu stigi í að meta arðsemi hópastarfsins fyrir samfélagið. Það er mjög flókið að meta slíka arðsemi en það er þarft að hvetja til umræðu um hversu mikilvægt tæki hópastarf getur verið í vinnu með unglingum og að slíkt starf geti verið hagkvæmt fyrir samfélagið í heild sinni.

Þó svo að mikilvægast sé að meta á stigi 4 þá minnkar áreiðanleiki og réttmæti mats eftir því sem matið fer yfir á hærri stig. Það er farið af stað með hópastarf af því að við viljum langtíma áhrif en eftir því sem lengri tími líður frá hópastarfinu, því erfiðara verður að segja með vissu að það hafi verið hópastarfið sem orsakaði tilteknar breytingar (Rogers, 2001).

Það er flókið að meta áhrif hópstarfs. Eftir því sem hópar eru fjölmennari því erfiðara verður að kortleggja samskiptin í hópnum og rekja þau til ákveðins þátttakanda. Það hefur einnig vantað aðgengileg tæki sem eru sérstaklega ætluð til að rannsaka og meta hópstarf og áhrif þess á þátttakendur. Ýmislegt er þó til s.s. GAS (Group Attitude Scale – Evans & Jarvis, 1986) og hópánægjukvarðinn (Group Satisfaction Scale – Caple & Cox, 1989) þar sem aðallega er verið að horfa á „hópdýnamíkina“ og stöðu hópsins við lok starfsins. Í öðrum tilfellum er verið að horfa meira á einstaklingana og stöðu þeirra eins og t.d. í MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) og í TSCS (Tennessee Self-Concept Scale). Nýjar matsaðferðir hafa verið í þróun s.s. SYMLOG (System for the Multiple Level Observation of Groups – Bales, 1980) o.fl. (Gladding, 1999). Ekki er þó vitað til að þessar aðferðir hafi verið notaðar markvisst í rannsóknum og mati á hópstarfi á Íslandi.

Flestir leiðbeinendur sem unnið hafa mikið með hópa hafa þróað með sér sínar eigin aðferðir til þess að greina og meta hópinn og afrakstur hópstarfsins, e.t.v. með stuðningi af þeim aðferðum sem lýst er hér að framan. Ef mat á hópstarfi sýnir fram á jákvæð og fullnægjandi áhrif hópstarfsins miðað við þau markmið sem farið var af stað með þá höfum við í höndunum góðan rökstuðning fyrir því halda áfram með sambærilegt starf og þróa það enn frekar.

Heimildir:

- Gladding, S.T. (1999). *Group Work: A Counseling Speciality* (3. útgáfa). New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Ingram, G. og Harris, J. (2001). *Delivering Good Youth Work. A Working Guide to Surviving and Thriving*. Dorsert: Russell House Publishing Ltd.
- Kirkpatrick, D.L. (1998). *Evaluating Training Programs*. 2. útg. San Francisco: Barrett-Koehler Publishers Ltd.
- Rogers, J. (2001). *Adults Learning*. 4. útg. Buckingham: Open University Press.
- Sigrún Sveinbjörnsdóttir og Svanbjörg Helena Jónsdóttir (1998). Þverfagleg vinna með félagslega einangruðum unglingum. Óbirt BA-ritgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.

Til umhugsunar:

- Hvaða aðferðir hefur þú notað til þess að meta áhrif og afrakstur hópstarfs? Eiga þær sér einhverja hliðstæðu í þeim aðferðum sem lýst er í kaflanum?
- Hvernig líst þér á þær matsaðferðir sem lýst er í kaflanum?
- Hefur þú nýtt þér niðurstöður á mati á hópstarfi markvisst? Ef svo er þá hvernig?
- Hvaða leiðir telur þú best að fara þegar meta á hópstarf? Hvers vegna?
- Er í einhverjum tilfellum ásættanlegt að sleppa því að meta hópstarf? Ef svo er þá hvers vegna?

