



# Námskeið fyrir verðandi leiðbeinendur í hópastarfi

John Friðrik Bond Grétarsson

Lokaverkefni til BA-prófs  
Íþróttá-, tómsunda- og þroskaþjálfadeild



**HÁSKÓLI ÍSLANDS**  
**MENNTAVÍSINDASVIÐ**



# **Námskeið fyrir verðandi leiðbeinendur í hópastarfi**

John Friðrik Bond Grétarsson

Lokaverkefni til BA-prófs í Tímstunda- og félagsmálafræði

Leiðbeinandi: Árni Guðmundsson

Íþróttá-, tímstunda- og þroskaþjálfadeild

Menntavísindasvið Háskóla Íslands

Júní 2014

Námskeið fyrir verðandi leiðbeinendur í hópastarfi

Ritgerð þessi er 10 eininga lokaverkefni til BA-prófs  
í Tómsunda- og félagsmálafræði við íþróttá-, tómsunda- og  
þroskaþjálfadeild,  
Menntavísindasviði Háskóla Íslands

© John Friðrik Bond Grétarsson

Óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi höfundar.

Prentun: Prentsmiðja Háskólaprent

Reykjavík, 2014

## Ágrip

Námskeið fyrir verðandi leiðbeinendur í hópastarfi er afurð 10 ára reynslu og þekkingaröflunar höfundar á viðfangsefninu í gegnum þátttöku í hópastarfi, sem leiðbeinandi í hópastarfi og í gegnum námið. Markmið námskeiðsins er að opna fyrir þekkingu og upplýsingar er varða hópastarf og veita nýjum leiðbeinendum í hópastarfi nauðsynlega færni og þekkingu til að takast á við að vera leiðbeinandi í hópastarfi. Það getur hver sem er byrjað hópastarf. Það krefst lítil annars en viljans til þess auk einstaklinga sem geta kallað sig hóp. Það er þó mikilvægt að vita hvað á að gera með hópinn þegar hann er kominn saman. Góður leiðbeinandi veit hvernig best er að vinna með mismunandi einstaklinga, fá þá til að setja sér markmið og vinna að þeim sem og læra af því því sem gerist í hópnum. Þessi þekking sem góður leiðbeinandi þarf að búa yfir er því miður ekki aðgengileg öllum. Markmið greinargerðarinnar er að fjalla um kenningasmiði og hugtök sem nýtast verðandi leiðbeinendum í hópastarfi og eru notuð í námskeiðinu sjálfu sem og leiðarbók námskeiðsins. Þörf á námskeiði fyrir leiðbeinendur er alltaf að aukast. Til dæmis eru starfsmenn félagsmiðstöðva beðnir um að stýra hópum og hópastarfi án þess að hafa næga þekkingu til að vinna markvisst með hópana. Til að mæta þessari þörf hef ég útbúið leiðarbók fyrir verðandi leiðbeinendur í hópastarfi og er langt kominn með námskeið fyrir verðandi leiðbeinendur í hópastarfi.

**Lykilorð:** Greinargerð, hópur, hópastarf, skilyrðing, reynslumiðað nám, ígrundun, óformlegt nám, leiðtogi, leiðbeinandi, hlustun, áhugi að innan, eignarhald, bandamenn.



## Efnisyfirlit

<b>Ágrip</b> .....	<b>3</b>
<b>Formáli</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Inngangur</b> .....	<b>7</b>
<b>2 Hópakennningar</b> .....	<b>8</b>
2.1 Tuckman.....	8
2.2 Arne Sjölund.....	9
<b>3 Atferli</b> .....	<b>10</b>
3.1 Klassísk skilyrðing.....	10
3.2 Virk skilyrðing.....	10
3.3 Jákvæð og neikvæð styrking .....	10
<b>4 Námskenningar</b> .....	<b>11</b>
4.1 Reynslumiðað nám .....	11
4.2 Námskringur Kolb's.....	12
4.3 Ígrundun.....	12
4.4 Óformlegt nám.....	13
<b>5 Mismunandi leiðtogahættir leiðbeinandans</b> .....	<b>14</b>
5.1 Náðargjafarleiðtoginn.....	14
5.2 Stuðningsleiðtoginn .....	14
5.3 Lýðræðisleiðtoginn .....	14
5.4 Umbótaleiðtogi.....	15
<b>6 Leiðbeinandinn</b> .....	<b>16</b>
6.1 Fyrirmynd.....	16
6.2 Leiðarljós leiðbeinandans .....	16
6.2.1 Virk uppbyggjandi hlustun .....	16
6.2.2 Bandamenn.....	17
6.2.3 Áhugi að innan/Ástríða .....	17
6.2.4 Eignarhald .....	17
<b>7 Um námskeið fyrir verðandi leiðbeinendur</b> .....	<b>19</b>
<b>8 Mikilvægir samstarfsaðilar</b> .....	<b>21</b>
<b>9 Iokaorð</b> .....	<b>22</b>
<b>Heimildaskrá</b> .....	<b>23</b>

## Formáli

Áhugi minn á hópastarfi vaknaði þegar ég var unglingur en þá var ég sjálfur þátttakandi í hópastarfi. Það eru rúmlega tíu ár síðan og hefur áhugi minn aðeins vaxið og þekking mín á sviðinu dýpkað. Það er von mín að þetta verkefni verði til þess að þeir sem hafa áhuga á hópastarfi með unglingum geti nýtt sér þá þekkingu sem ég ef aflað mér í gegnum starf mitt í fjölbreyttu hópastarfi með margs konar hópum af unglingum.

Ég vil þakka foreldrum mínum fyrir að hafa komið mér í kynni við það líf sem ég hef tileinkað mér í dag og Jóhönnu M. Fleckenstein fyrir að hafa gefið mér þann tíma og þá orku sem gerði mér kleift að sitja hér og skrifa þetta í dag. Ég vil þakka kennurunum mínum í Háskóla Íslands fyrir að hafa í fyrsta skipti á minni ævi búið til aðstæður þar sem ég gat notið þess að læra, haft gaman af náminu og tileinkað mér þá þekkingu sem ég hafði áhuga á, fyrir að hafa sýnt mér og öllum mínum göllum tillitsemi og umburðarlyndi. Síðast en alls ekki síst vil ég þakka leiðbeinandanum mínum, Árna Guðmundsyni, fyrir að gefa mér færi á að vinna verkefnið eftir mínu höfði, á mínum hraða og þegar mér hentaði, fyrir upplýsingarnar og hjálpina sem hann veitti og stuðninginn þegar á þurfti að halda.

Þetta lokaverkefni er samið af mér undirrituðum. Ég hef kynnt mér Siðareglur Háskóla Íslands (2003, 7. nóvember, <http://www.hi.is/is/skolinn/sidareglur>) og fylgt þeim samkvæmt bestu vitund. Ég vísa til alls efnis sem ég hef sótt til annarra eða eigin verka, hvort sem um er að ræða ábendingar, myndir, efni eða orðalag. Ég þakka öllum sem lagt hafa mér lið með einum eða öðrum hætti en ber sjálfur ábyrgð á því sem missagt kann að vera. Þetta staðfesti ég með undirskrift minni.

Reykjavík, \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_ 20\_\_

---



## 1 Inngangur

Greinargerð um námskeið fyrir verðandi leiðbeinendur í hópastarfi á að virka sem innsýn í þá hugmyndafræði og kenningar sem námskeiðið er byggt á. Ástæðurnar fyrir því að það er mikilvægt að setja upp námskeið fyrir leiðbeinendur eru aðallega tvær. Annars vegar til að leiðbeinendur í hópastarfi læri að setja upp og halda uppi hópastarfi en margir hafa þurft að taka að sér leiðbeinendastörf í hópastarfi án þess að hafa þekkingu til þess. Hins vegar til þess að draga saman þá þekkingu sem er fyrir hendi þannig að leiðbeinendur geti nýtt hana í hópastarfi svo að hópastarfið verði faglegra og árangursríkara. Markmið námskeiðsins er að þjálfa leiðbeinendur til að takast á við hvaða áskorun sem er og þjálfa þá í að leiða hópa og vinna með sjálfan sig til að verða færari leiðbeinendur. Námskeiðinu er skipt upp í fimm hluta. Í fyrsta hluta er leiðbeinandinn skoðaður sérstaklega og unnið með hann. Í hluta tvö er fjallað um undirbúning hópastarfs. Í þriðja hluta er einstaklingurinn tekinn fyrir. Í fjórða hluta eru hópar skoðaðir og í fimmta hluta er umhverfið skoðað. Allt námskeiðið er uppbyggt með það að markmiði að leiðbeinandi læri að yfirfæra kenningar og hugmyndafræði í starfsemi hósins. Greinargerðin er í raun upptalning á þeim kenningum og hugtökum sem ég nota í námskeiðinu en þar sem námskeiðið er ekki fullunnið er það ekki tæmandi listi. Með námskeiðinu verður til leiðarabók sem virkar sem undirbúningur og fræðsla fyrir leiðbeinandann áður en námskeiðið hefst um margar af þeim mikilvægu kenningum sem er farið yfir á námskeiðinu og það er sú afurð sem fylgir greinargerðinni. Í Gegnum greinargerðina, leiðarabókina og námskeiðið verður fjallað og talað um hópastarf og þarf því að tilgreina hvað hópastarf er. Samkvæmt skilgreiningu Johnson og Johnson er hópur tveir eða fleiri einstaklingar sem hafa sameiginleg markmið, gildi og viðmið og eiga í samskiptum við hvorn annan og hafa áhrif á hvorn annan (Johnson, 1982). Í þessari greinargerð, leiðarabókinni og námskeiðinu sjálfu þegar ég tala um hópastarf á þessi skilgreining auðvitað við en á sama tíma er starfsemi með hóp aðeins flóknari en bara hópur sem kemur saman vegna sameiginlegra áhugamála eins og til dæmis saumaklúbbur eða kvenfélag. Hópastarf lýtur í raun sömu reglum hvað varðar samskipti, gildi og reglur en í hópastarfi er iðulega verið að vinna að mannbætandi markmiðum og hópurinn kemur oft saman vegna sameiginlegra vandamála. Svo þegar talað er um hópastarf hér á eftir er verið að fjalla um hóp sem kemur saman vegna sameiginlegra vandamála til að vinna í sjálfum sér og að mannbætandi markmiðum.

## 2 Hópakenningar

Hópar eru jafn breytilegir og einstaklingarnir sem í þeim eru. Vandamál hvers og eins eru misjöfn og viðbrögð þeirra við aðstæðum líka. Í þessum kafla verður farið yfir ýmsar kenningar sem útskýra hegðun hópa og hvernig á að vinna með þá.

### 2.1 Tuckman

Kenning Tucman's fjallar um að þróun hópa en hún skiptist í fimm stig. Mótunarstigið (e. forming), ágreiningsstig (e. storming), umræðustig (e. norming), framkvæmdarstig (e. performing) og lokstig (e. adjourning). (O'Connell og Cuthbertson, 2009; Tucman og Jensen, 1977)

Á mótunarstigi eru meðlimir hópsins að þreifa fyrir sér, reyna finna sér sess í hópum og lesa í hvorn annan. Þar sem hópurinn hefur ekki en þá myndað traust eru samskiptin ekki djúp og miðast að því að allir eru að passa að gera sig ekki að fífli fyrir framan hina meðlimina (O'Connell og Cuthbertson, 2009).

Ágreiningsstig einkennist af því að meðlimir hópsins eru að finna sér hlutverk. Mikil spenna verður til þegar margir berjast hugsanlega um sömu hlutverkin eins og leiðtogahlutverkið. Átökin geta dregið úr hópnum ef þau leysast ekki en ef hópurinn nær að yfirstíga vandamálin er kominn grunnurinn fyrir hópnum og traust hefur myndast innan hans (O'Connell og Cuthbertson, 2009).

Á umræðustigi fer hópurinn að skipuleggja sig og hættir að vera einstaklingar og verður að einni heild. Traust innan hópsins verður sýnilegra og ábyrgð hvers og eins verður skýrari. Hópurinn fer að einbeita sér að verkefnum og vinnur sem ein heild (O'Connell og Cuthbertson, 2009).

Á framkvæmdarstigi er hópurinn orðinn eins og vel smurð vél og klárar verkefni sem fyrir hendi eru með samvinnu og trausti. Meðlimir hópsins þekkja hvern annan og kunna inn á styrkleika jafnt sem veikleika annarra í hópnum og nýta sér það. Erfitt er að ná þessu stigi og stundum komast hópar bara alls ekki á þetta stig (O'Connell og Cuthbertson, 2009).

Lok er síðasta stigið í ferlinu og var það í raun ekki hluti ef kenningu Tucman's í byrjun en var bætt við seinna meir. Lok hópsins ættu að verða þegar hann hefur klárað þau verkefni sem lagt var upp með og markmiðum hópsins er náð. Því miður getur sú staða komið upp að sumir hópar nái aldrei að vinna í markmiðum hópsins eða klára verkefni og að sú ákvörðun sé tekin að hópurinn þurfi að hætta áður en það gerist (O'Connell og Cuthbertson, 2009).

## 2.2 Arne Sjölund

Sjölund er danskur félagssálfræðingur fæddur árið 1923. Hann rannsakaði hópa og einstaklinga í hópum. Margar af hans kenningum og hugmyndafræði er enn ríkjandi í dag. Hugmyndafræði Sjölungs fjallar um mikilvægi umhverfisins og áhrif þess á einstaklinginn. Sjölund skoðaði hvernig mismunandi hlutverk einstaklinga mynda hópinn, hvernig hópurinn myndast, hvernig hann er saman settur, hvernig hópar hafa áhrif á ákvarðanir og hugmyndir einstaklinga í hópnum bæði í gegnum hópþrýsting eða stjórnun. Sjölund skoðaði hópapróun og sagði að eðli allra hópa væri að fæðast vegna sameiginlegra markmiða eða áhugamála. Þar á eftir dafna þeir og síðan deyja þegar þeir hafa náð settum markmiðum eða runnið sitt skeið. Rannsóknir Sjölungs á hópum leiddi hann að þeirri skoðun að hver einstaklingur í hópnum hefur mismunandi hlutverk og mis sterka stöðu innan hópsins og fer staða hans til dæmis eftir því hver félagsleg staða hans er. Sjölund kannaði félagslega stöðu einstaklinganna með því að spyrja einfaldra spurninga eins og; ef þú ættir tvo bíómiða hverjum myndir þú bjóða með þér? Þannig væri hægt að finna út hverjir væru sterkir innan hópsins og hverjir væru í veikir félagslega. Úr upplýsingunum er hægt að setja upp tengslarit sem sýnir á einfaldan hátt hver nýtur mestu vinsældanna, hefur sterkustu félagslegu stöðuna innan hópsins eða er mest treystandi. Með því að breyta spurningunni er svo hægt að komast að hverju sem við viljum. Innan hópa gilda reglur sem allir þurfa að fara eftir, reglurnar eru ýmist skráðar eða óskráðar en báðar eru jafn mikilvægar til að hópurinn gangi vel. Sjölund skoðaði einnig hvernig hópar fara eftir ákveðnum reglum og hvernig félagslegu taumhaldi er beitt til að stjórna eða stýra hegðun einstaklinganna. Þegar nýir einstaklingar koma inn í hóp er ekki víst að hann þekki reglur og gildi hópsins og vill Sjölund meina að við aðstæður þar sem nýir einstaklingar koma í hóp gerist einn af fjórum möguleikum, þeir fara burt, breyta viðmiðum og gildum hópsins, aðlagast hópnum eða eru öðruvísi. (Árni Guðmundsson, 2007).

### 3 Atferli

Atferli eða hegðun er það sem unnið er með í hópastarfi en hún getur verið margvísleg og haft misalvarlegar afleiðingar ef ekki er gripið inn í. Það góða við atferli er að flest lýtur sömu kenningum þegar reynir á að breyta atferli einstaklinga. Í þessum kafla útskýri ég hvernig leiðbeinandi fer að því að kalla fram jákvæða breytingu hjá skjólstæðingum.

#### 3.1 Klassísk skilyrðing

Rússneski lífeðlisfræðingurinn Ivan Pavlov gerði þá merku athugun að ákveðnir þættir eða áreiti í umhverfi okkar kalla fram ákveðin viðbrögð frá okkur. Þetta kallaði hann óskilyrta og skilyrta svörun. Tengingin frá áreiti til viðbragða kallast klassísk skilyrðing og er grundvallarhugmyndarfræðin í kenningu Pavlov's og ákveðinni gerð atferlismeðferða. Samkvæmt athugun Pavlov's er óskilyrt svörun það sem gerist þegar við fáum t.d. munnvatn í munninn þegar við finnum matarlykt óháð því hvort við fáum á endanum mat eða ekki. Á sama hátt er skilyrt svörun það sem gerist þegar við förum að tengja matarlykt við t.d. fréttatímann sem er klukkan 18:00 vegna þess að við vitum að strax eftir hann er matur. Svipað þessu má segja að barn klári heimalærdóminn sinn af því að barnið veit að það fær að fara út að leika að honum loknum.

#### 3.2 Virk skilyrðing

B. F. Skinner, bandarískur sálfræðingur vildi ekki einblína á áreitið á undan viðbrögðunum eins og Pavlov heldur afleiðingar viðbragðanna. Kenning Skinner's er kölluð virk skilyrðing og segir að fyrst komi áreiti, við áreitinu verði ákveðin svörun og svörunin hafi afleiðingar. Munurinn á þessum tveimur kenningum er sú að Pavlov taldi að svörunin við áreitinu mótaðist aðeins af því einu en Skinner segir að svörun verði til út frá áreiti en hver sú svörun verður mótist af afleiðingunum.

#### 3.3 Jákvæð og neikvæð styrking

Þegar afleiðing hegðunar verður til þess að hegðunin eykst er það kallað styrking. Skinner skiptir styrkingu upp í tvo flokka, jákvæða og neikvæða styrkingu. Jákvæð styrking felur í sér að áreiti verður til þess að ákveðin hegðun eykst. Hrósi eða umbun fyrir hegðun getur verið dæmi um jákvæða styrkingu. Neikvæð styrking er það þegar ákveðin hegðun eykst þegar áreitið minnkar eða hættir. Að hætta að beita refsingum eða nöldri getur verið dæmi um áreiti sem hættir eða minnkar.

## 4 Námskenningar

Námskenningar eru þær kenningar sem byggja skilning á þeim þáttum sem aðstoða leiðbeinandann við að tileinka sér ákveðna færni og þeim sem hann leiðbeinir þekkingu og færni í þeim verkefnum sem hann eða þeir taka fyrir hverju sinni. Námskenningar eru þess eðlis að þær á að vera hægt að nota í hvaða aðstæðum sem er og eru því eitt af lykilverkfærum leiðbeinandans.

### 4.1 Reynslumiðað nám

Kenningin um reynslumiðað nám lýsir námi sem ferlinu sem á sér stað þegar þekking verður til í gegnum reynslu (Kolb, 1984). Margir af þekktustu kenningasmiðum heims hafa talað um reynslu og tengingu hennar við nám. David A. Kolb og kenning hans um námshringinn er sú kenning sem hefur náð mestu lofi en í henni gefur hann fjórum þáttum vægi. Þessir fjórir þættir eru upplifun eða athugun okkar á henni, ígrundun eða ferli þar sem við förum yfir og skoðum það sem við vorum að upplifa, að mynda okkur kenningar og að nota þá þekkingu sem hefur orðið til (Kolb, 1984). Kolb var undir miklum áhrifum af hugmyndum John Dewey um reynslu og sjást greinileg tengsl milli kenninga Dewey's og Kolb's (Kolb, 1984). John Dewey skiptir reynslu upp í tvo megin flokka, jákvæð og neikvæð reynsla. Kenning Dewey fjallar um tvær manneskjur sem ganga í gegnum sama hlutinn, fyrir aðra er það jákvæð reynsla en fyrir hina var það neikvæð reynsla. Ef við lendum í mótlæti og komum út úr því sem sterkari einstaklingur er reynslan jákvæð þrátt fyrir að hafa gengið í gegnum eitthvað neikvætt. Ef við göngum í gegnum eitthvað sem almennt er talið jákvætt en við komum út úr því sem veikari einstaklingur er reynslan neikvæð. Til dæmis má nefna barn sem fer til rakarans í fyrsta skipti og verður hrætt eða meiðir sig. Að fara í klippingu er almennt talið jákvætt en barnið sem varð hrætt upplifði ekki þá ánægju sem flestir fá út úr því að vera nýklypptir og er því reynslan neikvæð fyrir barnið (Dewey, 2000).

Við lærum aðeins með því að framkvæma og skoða svo hvað við gerðum til að komast á þann stað sem við erum á. (Jasper, 2003) Reynslumiðað nám byrjaði að ná fótfestu í mörgum starfsgreinum upp úr áttunda áratuginum og mótaðist þá aðallega út frá þremur megin þáttum. Fyrsti þátturinn er sú upplifun sem persóna gengur í gegnum. Annar þátturinn er sú ígrundun sem persóna fer í gegnum og gerir henni kleift að læra af reynslunni. Þriðji þátturinn er sú athöfn sem er afleiðing nýju þekkingarinnar sem persónan hefur öðlast af gefinni reynslu og ígrundun (Jasper, 2003).

## 4.2 Námskringur Kolb's

Kolb hafði mikinn áhuga á því að vita hvernig reynsla og þekking tengjast og hvernig nám á sér stað. Námskringur Kolb's er sú kenning sem einna best lýsir þessu ferli. Hringnum er skipt upp í fernt. Fyrsti hluti er reynsla en það getur verið hvaða upplifun sem er. Hluti tvö er ígrundun en í henni er farið yfir upplifunina og nýliðnir atburðir skoðaðir. Í hluta þrjú er svo dregin fram kenning eða alhæfing um þá upplifun eða reynslu sem átti sér stað og á fjórða stigi eru kenningarnar eða alhæfingin notuð í nýjum aðstæðum. Þegar hingað er komið hefur tvennt gerst, annarsvegar hefur nám átt sér stað og hinsvegar höfum við unnið okkur inn nýja reynslu eða upplifun sem þarf að fara aftur hringinn til að læra af. (Kolb, 1984; Kolb, Boyatzis og Mainemelis, 2000). Nám er því ekki aðeins að hugsa um eða ígrunda það sem við höfum upplifað heldur að búa til áætlun út frá þeim upplýsingum sem hafa bæst við frá byrjunarpunkti og að beita þeim til að ný upplifun verði til (Jasper, 2003; Kolb, 1984).

## 4.3 Ígrundun

Kolb notar ígrundun í námskringnum sínum og telur það mikilvægt skref í öllu námi (Kolb, 1984). Ígrundun er oftast tími sem við eyðum í að hugsa um eða hugleiða á tvo vegu, eftir verkefni eða upplifun (e. reflection on action) eða á meðan upplifun stendur (e. reflection in action). Ígrunda getur skipt miklu máli í ferli verkefna og þróun þeirra fyrir hópa. Ígrundun getur hjálpað okkur að koma auga á þörf og tækifæri til náms, að koma auga á nýjar leiðir, persónulegan og faglegan vöxt, til að skilja afleiðingar gerða okkar og við að gera okkur grein fyrir afrekum okkar. Í lok Ígrundunarmyndum við okkur kenningar og aðgerðir út frá þeim (Jasper, 2003). Þegar við ígrundum eftir upplifun erum við að skoða hvað við gerðum rétt og hvað hefði mátt fara betur. Við myndum okkur kenningar um það ferli sem átti sér stað og notum alhæfingar um það til að læra af því (Jakob, 2011). Ígrundun á meðan upplifun stendur er öðruvísi en ígrundun eftir upplifun að því leyti að hún gerist á meðan upplifun er í gangi og hefur þannig tafarlaus áhrif á ákvarðanatöku (Jakob, 2011; Schön, 1991). Ígrundun fyrir upplifun (e. reflection pre action) er eitthvað sem við gerum yfirleitt að einhverju leyti ósjálfrátt en er ekki talað mikið um í tengslum við nám. Schön hefur til dæmis verið gagnrýndur fyrir það hversu mikla áherslu hann leggur á ígrundun á meðan upplifun stendur, í stað þess að undirbúa sig með ígrundun fyrir upplifun. Ígrundun fyrir upplifun felur í sér að skoða verkefnið sem er að hefjast og ákveða hvernig best sé að takast á við það verkefni áður en hafist er handa (Eyrún Sif Ingólfssdóttir, Heiða Björk Ólafsdóttir, Sigríður Ragna Jóhannsdóttir og Þórunn Pálsdóttir, 2002; Jakob, 2011).

Graham Gibbs kom með útfærslu á kenningu Kolb's Samkvæmt Gibbs má skiptaígrundun niður í sex skref.

Fyrsta skrefið er lýsing á atburðinum. Við hugsum eða tölum um hvað gerðist og hvernig það fór fram.

Annað skrefið skoðar tilfinningar. Hér skoðum við hvaða við vorum að hugsa og upplifa á meðan atburðarásin fór fram.

Í þriðja skrefi metum við það sem gerðist. Hér skoðum við hvað var gott og hvað var slæmt við upplifunina.

Fjórða skref er greining. Hér greinum við upplifun og atburðarás og reynum að finna út nákvæmlega hvað gerðist.

Í fimmta skrefi viljum við koma með einhverja niðurstöðu. Hér skoðum við þá leið sem var farin og hvort hugsanlega hefði verið hægt að fara aðra betri leið, hér skoðum við nýjar hliðar og hugsanlegar útkomur.

Sjötta og síðasta skrefið er aðgerðaráætlun. Hér skoðum við hvaða leiðir við myndum nota ef svipaðar aðstæður myndu verða til aftur (Jasper, 2003).

#### **4.4 Óformlegt nám**

Óformlegt nám getur átt sér stað hvar sem er og fer fram í gegnum samtöl frekar en nokkuð annað. Óformleg kennsla styðst ekki við námsefni eins og til dæmis formleg kennsla skólakennara en getur engu að síður verið alveg jafn mikilvæg. Í óformlegri kennslu er tekist á við hversdagslega hluti og getur það verið allt frá því að tala um virðingu og tilfinningar yfir í pólitískar samræður. Óformlegt nám hefur þann kost fram yfir formlegt nám að geta farið hvert svo sem andrúmsloft hópsins eða einstaklinganna vill fara og er ekki bundið við reglur eða viðmið skólastofunnar (Jeffs og Smith, 2011).

## 5 Mismunandi leiðtogahættir leiðbeinandans

Margir mismunandi leiðtogastílar eru til og má deila um hver þeirra sé bestur.

Mismunandi leiðtogastílar leggja mis mikla áherslu á ákveðna þætti leiðtogans. Sumir leiðtogastílar eru t.d. mjög verkefnaþættir sem þýðir að leiðtoginn skilgreinir hlutverk sitt út frá þeim verkefnum sem hópurinn tekur fyrir og leggur upp með að skipuleggja og skilgreina þau, hvernig eigi að vinna þau og ljúka þeim. Tengslamiðaður leiðtogi sýnir samstarfsfólki sínu aftur á móti meiri persónulegan áhuga og vill kynnast því, skapar tengsl við það og viðheldur tengslum í gegnum jákvæð opin samskipti. Allir leiðtogastílar hafa sína kosti og galla en hér verður farið yfir þá leiðtogastíla sem nýtast best í hópastarfi (Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason, 2011).

### 5.1 Náðargjafarleiðtogi

Þessi stíll sem stundum er nefndur hetjuleiðtogastíll byggist að miklu leyti upp á persónutöfrum leiðtogans og þeim eiginleika hans að fylla þá sem fylgja honum af orku og hvatningu. Náðargjafarleiðtogi er hluti af hópnum og í raun mjög stór og mikilvægur partur af honum. Helstu kostir þessa stíls er hvað leiðtogi hrífur fólk með sér í þau verkefni sem þarf að leysa. Náðargjafarleiðtogi er skilvirkur og árangursríkur leiðtogi sem þarf að hafa lítið fyrir því að fá fólk í lið með sér. Það getur verið erfitt að fylla upp í spor þess konar leiðtoga og hann á það til að gera sig af of mikilvægum parti af hópnum og reynir þá mikið á traustið sem honum er sýnt. Erfitt getur verið fyrir nýja leiðtoga að stíga inn í hóp náðargjafarleiðtogans, sérstaklega ef þeir eru ekki leiðtogar gæddir sömu persónutöfrum (Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason, 2011)

### 5.2 Stuðningsleiðtogi

Stuðningsleiðtogi er ekki jafn mikill hluti af hópnum eins og náðargjafarleiðtogi en er duglegur að hvetja og styðja við hópinn. Hann finnur styrkleika hvers og eins og hvetur alla til að vera sjálfstæðir og frumlegir. Stuðningsleiðtogi deilir með sér valdi og heldur öllum vel upplýstum. Hann hefur góða innsýn í hópinn og fær hann til að fara að sínu fordæmi (Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason, 2011).

### 5.3 Lýðræðisleiðtogi

Leiðtogi sem beitir lýðræðisstíl vill fá hugmyndir frá hópnum og að lokaákvörðun sé tekin af hópnum. Hann leitast eftir að allir í hópnum komist að sameiginlegri ásættanlegri niðurstöðu og skapar þannig jafnt vægi milli allra í hópnum og tilfinningu um samráð í ákvarðanatöku. Með þessum hætti er ábyrgð ákvarðana settar á herðar hópsins og þarf



hann sem ein heild að standa og falla með þeim ákvörðunum (Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason, 2011).

#### **5.4 Umbótaleiðtogi**

Umbótaleiðtogi kallar á breytingar innan hópsins, hann stígur inn í aðstæður sem þarfnast breyttra viðhorfa eða aukins krafts og setur eitthvað í gang. Hlutverk umbótaleiðtoga er að móta og fylgja markmiðum hópsins svo hann náí því lokatakmarki sem hópurinn hafði sett sér í byrjun. Umbótaleiðtogi er næmur á hópinn og getur breytt stemningu hópsins eftir þörfum, hann les aðstæður og kemur af stað breytingum (Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason, 2011).

## 6 Leiðbeinandinn

Leiðbeinandi undirbýr og skipuleggur fyrstu skrefin í hópstarfi. Hans hlutverk er að setja saman hópinn og stýra honum þar til markmiði hans er náð eða tímabilið er liðið.

Leiðbeinandi er brúin á milli hagsmunaaðila hópstarfsins svo sem skjólstæðinga, foreldra, barnaverndarfulltrúa, skóla eða hvers svo sem það getur verið. Leiðbeinandi þarf að tileinka sér þær kenningar og þau fræði tengd hópum jafnt sem einstaklingum sem farið er yfir í þessari greinargerð. Markmiðasetning er leiðbeinandanum mikilvæg. Hann þarf að kunna að setja sér persónuleg markmið sem stuðla að því að hann verði færari í lífinu sem skilar sér svo til starfsins en einnig þarf hann að setja sér markmið sem skila sér beint í starfið. Leiðbeinandi þarf að kunna þetta því í hópstarfi er mikilvægt að hópurinn búi sér til markmið til að vinna að sem heild og einnig þurfa einstaklingarnir í hópnum að geta sett sér markmið (Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason, 2011).

### 6.1 Fyrirmynd

Fyrirmynd er orð sem allir kannast við en leiðbeinandi þarf ávallt að hafa í huga. Fyrirmynd er því miður ekki alltaf einhver sem hefur jákvæð áhrif en þeir sem eru leiðbeinendur í hópstarfi eru fyrirmynd frá fyrsta fundi og hefur allt sem þeir gera og segja áhrif á skjólstæðingana. Jákvæð fyrirmynd er einhver sem hefur jákvæð áhrif á umhverfi sitt og bætir líðan þeirra í kringum sig. Jákvæð fyrirmynd hvetur áfram og er umhverfi sínu styrkur (Lockwood og Kunda, 1997).

### 6.2 Leiðarljós leiðbeinandans

Leiðarljós eru honum til stuðnings við skipulagningu starfsins og í samskiptum við hópinn. Leiðbeinandinn þarf að hafa að leiðarljósi að aðstæður kalli fram það besta í einstaklingnum. Kenningarnar hér fyrir neðan eru notaðar sem leiðarljós leiðbeinandans. Þær stuðla að lýðræði og jafnræði einstaklinganna og frumkvæði hópsins fremur en leiðbeinandans.

#### 6.2.1 Virk uppbyggjandi hlustun

Virk uppbyggjandi hlustun skiptir miklu máli en virk uppbyggjandi hlustun snýst um að taka þátt í samtali og búa til samræður sem eru uppbyggjandi eins og að hrósa og spyrja svo spurninga sem leiða samtalið áfram. Það skiptir máli fyrir fólk að finnast vera hlustað á sig og fyrir leiðbeinanda er samtalið hans besta leið til að vinna sér inn traust einstaklinga. Með auknu trausti verða til dýpri samræður og grundvöllur fyrir leiðbeinandann að hafa áhrif (Jeffs og Smith, 2011).

### 6.2.2 Bandamenn

Margir starfsmenn á vinnustað mæta í vinnuna og gera það sem er ætlast til af þeim einungis vegna þess að þeir vilja fá borgað. Þessa starfsmenn skulum við kalla venjulega starfsmenn. Aðrir starfsmenn mæta vegna þess að þeir eru bundnir starfseminni tilfinningaböndum og hollustu og þeir hafa trú á því starfi sem er í gangi. Þessa starfsmenn skulum við kalla bandamenn. Í hópastarfi mætti segja að meðlimirnir sem mæta og taka aðeins þátt að því marki sem ætlast er til af þeim séu eins og venjulegur starfsmaður. Bandamenn aftur á móti mæta í vinnuna eða hópastarfið og framfylgja sínu hlutverki af meiri og stærri ástæðu og ekki bara að því marki sem er ætlast til að þeim. Bandamaður í kemur með hugmyndir sem nýtast starfinu eða starfseminni og drífur hina með sér og er tilbúinn að gera meira en þarf að gera. Bandamenn eru oft fólk sem er knúið áfram af þeirri trú að það sem það starfar við eða gerir í lífinu þjóni meiri tilgangi en bara að fá borgað fyrir það. Til eru leiðir til að ýta undir að fólk verði að bandamönnum t.d. með verkefnum sem eru til komin vegna þeirra eigin áhuga en það hefur sýnt sig að fólki sem finnst það eiga þátt í ákvarðanatöku er líklegra til að sýna einkenni bandamanna (The Ownership Culture Report, 1998).

### 6.2.3 Áhugi að innan/Ástríða

Ástríða fyrir því sem við gerum getur haft mikil áhrif á líf fólks og er oft talað um ástríðu sem einn af drifkröftum velgengninnar (Hill, 2006). Ástríða verður til þegar við erum að vinna að einhverju sem skipti okkur máli og við höfum virkilegan og innilega áhuga á því sem við erum að gera. Áhugi að innan getur verið mismikill, við sinnum til dæmis ekki öllum áhugamálum okkar af jafn miklu kappi. Þeim áhugamálum sem við sinnum mest og höfum ástríðu fyrir erum við líklegri til að ná langt í (Cane, Hannon og Knobbe, 2009; Hill, 2006). Þegar áhugi fyrir verkefnum er ekki sjálfsprottinn er því líklegra að verkefnin séu ekki unnin jafn vel. Hvað gerum við þá þegar við viljum vekja áhuga fólks þannig að það vinni verkið vel? Þegar við skoðum niðurstöður úr rannsóknum „the ownership culture report“ sést að með því að taka þátt í ákvörðunum fyrirtækisins eru starfsmenn líklegri til að taka ábyrgð á verkefnum og finnast verkefnin vera þeirra (The Ownership Culture Report, 1998, 2001).

### 6.2.4 Eignarhald

Mikið af fyrirtækjum í dag eru farin að tileinka sér ný gildi í rekstri, þrátt fyrir að lög og reglur fyrirtækjanna gildi áfram eru stjórnunarhættirnir að breytast úr því að ákvarðanir séu teknar á toppnum og látnar ganga niður, yfir í að sem flestir komi að ákvörðunum og fái að láta í sér heyra. Það sem fyrirtækin eru að gera er að ýta undir eignarhald

starfsmanna með því að leyfa þeim að taka þátt í ákvörðunum, hafa opið upplýsingaflæði um það sem er að gerast í fyrirtækinu, ýta undir frumkvæði, traust, ábyrgð og vellíðan starfsmannahópsins (The Ownership Culture Report, 2001). Samkvæmt rannsóknum á eignarhaldi má sjá að því meiri sem áhrif starfsmanna verða því meiri verður ábyrgðin sem þeim finnst þeir hafa (The Ownership Culture Report, 1998). Eignarhald er greinilega mikilvægur þáttur sem þarf að hafa í huga þegar margir koma saman. Eignarhald má yfirfæra á hvaða hópa sem er sama hvort það eru samstarfsaðilar og vinnufélagar, vinahópar eða skólafélagar. Í hópastarfi skiptir miklu máli að einstaklingarnir séu að vinna að einhverju sem þeir hafa áhuga á.

## 7 Um námskeið fyrir verðandi leiðbeinendur

Námskeið fyrir verðandi leiðbeinendur í hópastarfi er skipt í fimm þætti sem miða að því að gera leiðbeinandann tilbúinn til að undirbúa, halda utan um og stjórna hópastarfi. Í raun krefst það að stofna til hópastarfs lítils annars en viljann til þess, það getur hver sem er hóað saman nokkrum ofvirkum krökkum og kallað það hópastarf en að setja hóp rétt saman, vita hvað á að gera þegar hópurinn er kominn saman, hvernig best sé að vinna með mismunandi einstaklinga, fá þá til að setja sér markmið, vinna að markmiðum, og svo læra af því sem er verið að gera, krefst þekkingar sem ekki allir hafa. Í greinargerðinni hér fyrir ofan hef ég farið yfir þá kenningarmiði og hugtök sem ég nýti í námskeiðinu og geri grein fyrir því hvernig kenningar og hugmyndafræðin nýtist í hópastarfi. Í námskeiðinu sjálfu nota ég svo þessar kenningar og hugmyndafræði og set upp á þann hátt að leiðbeinendur tileinki sér hana og þjálfist í að nota.

Í námskeiðinu er farið yfir mikið af upplýsingum en þær miða allar að sama markmiðið en það er að gera leiðbeinandann betri í sínu starfi. Góður leiðbeinandi skilur og hefur þekkingu á þeim fimm þáttum sem farið er yfir í námskeiðinu sem eru: leiðbeinandinn, undirbúningur, einstaklingarnir, hópurinn og umhverfið. Ef við skoðum innihald námskeiðsins aðeins betur sjáum við hvað liggur á bakvið þessa fimm þætti.

Góður leiðbeinandi þarf að geta gert góð skil á sjálfum sér, hann þarf að hafa skýr starfsmarkmið jafnt sem persónuleg markmið og á að vera að öllu leyti fyrirmynd innan hópsins sem utan í samskiptum og hegðun. Lykillinn að þessu er að þekkja sjálfan sig, þekkja styrkleika sína jafnt sem veikleika, byggja á styrkleikum sínum og vinna með veikleika sína. Virk uppbyggjandi hlustun skiptir miklu máli og að allir fari heim úr hópastarfi og finnist að það sem þeir höfðu að segja hafi skipt máli. Jákvætt og hvetjandi andrúmsloft er mikilvægt fyrir hópinn og þá er ég ekki að tala um að leiðbeinandinn sé alltaf svo kátur og hress yfir öllu, heldur það að hann sé ávallt að leita af jákvæðum punktum í því sem er að gerast og benda á jákvæðar leiðir, sé hvetjandi í stað þess að draga fólk niður. Að hann horfi ekki á það að hafa ekki tekist eitthvað sem mistök heldur skref í áttina að því að takast eitthvað.

Undirbúningur hópastarfs getur skipt gríðarlega miklu máli en varast þarf að skipuleggja of mikið af starfsemi hópsins án samráðs við hann. Vel skipulagður hópur fer vel af stað, þátttakendur finna stöðugleika hópsins og geta treyst á rammann en ef of mikið af starfinu hefur verið skipulagt og ákveðið áður en hópurinn kemur saman er erfitt að ætlast til þess að meðlimir hópsins finnist starfsemin vera þeirra eigin. Ytri og innri ramma hópastarfsins er að mestu leyti hægt að skipuleggja en margir litlir hlutir sem

leiðbeinandi ætti mjög auðvelt með að skipuleggja sjálfur og ákveða er betra að hann geri með hópnum til að ýta undir þátttöku meðlima og lýðræðislegt ígildi hópsins.

Einstaklingurinn er skoðaður á námskeiðinu en þá aðallega hvernig hópur samanstendur af mismunandi einstaklingum og hvernig hópastarf getur verið hugsað fyrir mismunandi einstaklinga. Leiðbeinandi lærir að meta einstaklingana fyrir styrkleika þeirra og að vinna með þá. Það hafa ekki allir sömu styrkleika, veikleika eða sömu greiningar og vandamál en sama hver þau eru er hlutverk leiðbeinendans að hjálpa einstaklingnum að verða hluti af hópnum og læra á sjálfan sig.

Í hópahlutanum er farið mikið inn á þær kenningar og kenningasmiði sem fjalla um hópa. Við skoðum hvernig hópar þróast og hvernig er best að setja saman hópa, við myndum til dæmis ekki blanda saman félagslega einangruðum krökkum við krakka með vímuefnavanda.

Umhverfið snýst að mestu leyti um samstarf við alla sem gætu hugsanlega komið að því að hjálpa barninu eða lagt því lið að einhverju leyti. Þetta getur verið allt frá foreldrum, umsjónakennara eða starfsmanni félagsmiðstöðva til lögreglu, spítala eða sálfræðinga.

## 8 Mikilvægir samstarfsaðilar

Samstarfsaðilar leiðbeinandans eru margir og mismunandi og getur til dæmis farið eftir því hvar í ferli hópstarfsins leiðbeinandinn er staddur. Í undirbúningsferli er oft samstarf milli barnaverndarstofu, skóla og eða félagsmiðstöðvar. Þegar hópstarfið er byrjað verður samstarfið breiðara og nær oft til foreldra og stundum til annarra nærliggjandi stofnana sem hafa áhrif á líf skjólstæðinganna. Hverjir samstarfsaðilar eru fer að miklu leyti eftir gerð hópsins en almennt gildir sú regla að betra er að hafa fleiri en færri. Barnaverndarstofa spilar oft stóran þátt í að leggja fram nöfn skjólstæðinga en getur einnig staðið sem mikilvæg stoð leiðbeinandans í upplýsingaöflun og samskiptum við foreldra og aðrar stofnanir sem koma að málefni skjólstæðingsins. Foreldrar þekkja börnin sín best og geta veitt mikla innsýn í líðan þeirra. Þau eru fyrst til að taka eftir breytingum til hins betra og að hafa þau með í liði getur skipt öllu fyrir hópinn. Umsjónakennarar, deildarstjórar, námsráðgjafar og skólasálfræðingar eru í innsta hring barnanna og eru oft þeir fullorðnu aðilar sem börnin eyða mestum tíma með. Starfsmenn félagsmiðstöðva þekkja oft krakkana nokkuð vel og eru í þeirri stöðu að þeim sé treyst fyrir upplýsingum sem kennurum og foreldrum er ekki treyst fyrir og því er samstarf félagsmiðstöðva oft á tíðum æskilegt. Félagsmiðstöð getur verið góður vettvangur fyrir hópstarf og tenging fyrir hópinn í tómskundastarf þess á milli.

## 9 Iokaorð

Námskeið fyrir verðandi leiðbeinendur í hópastarfi er fyrir alla þá sem hafa hugsað sér að vera leiðbeinendur í hópastarfi eða eru það nú þegar. Greinagerðin, leiðarbókin og sú hugmyndafræði sem þar kemur fram nýtist öllum sem starfa með hópa. Tómstundastarf er að mínu mati eitt það mikilvægasta verkfæri hins óformlega kennara því þar hefur hann tækifæri til að vinna með hvað sem samfélagið þarfnast að unnið sé með og þess vegna er mikilvægt að þeir sem vinna við tómstundir læri þær megin kenningar sem fjalla um starfið þeirra.



## Heimildaskrá

- Árni Guðmundsson. (2007). *Saga félagsmiðstöðva í Reykjavík 1942-1992*. Reykjavík: Prentmet.
- Cane, J., Hannon, C.-M. og Knobbe, D. (2009). *Essential staff training activities*. Dubuque, Iowa: Kendal/Hunt publishing company.
- Dewey, J. (2000). *Reynsla og menntun* (Gunnar Ragnarsson þýddi). Reykjavík: Rannsóknarstofnun kennaraháskóla Íslands.
- Eyrún Sif Ingólfssdóttir, Heiða Björk Ólafsdóttir, Sigríður Ragna Jóhannsdóttir og Þórunn Pálsdóttir. (2002). *Ígrundun í hjúkrun – gerir gott betra : rannsókn á notkun ígrundunar meðal hjúkrunarfræðinga á hand- og lyflækningadeildum Fjórðungssjúkrahúsins á Akureyri*. Háskólinn á Akureyri. af <http://hdl.handle.net/1946/280>
- Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason. (2011). *Leiðtogafærni - Sjálfskilningur, þroski og þróun*. Reykjavík: Almarose.
- Hill, N. (2006). *Think and grow rich*. U.S. California: BN publishing.
- Jakob, F. Þ. (2011). *Að leika, læra og þroskast úti: um útilíf, úti- og ævintýranám í frístundum og skólasterfi*. Reykjavík: Áskorun.
- Jasper, M. (2003). *Beginning reflective practice*. Cheltenham UK: Nelson Thornes Ltd. af <http://books.google.is/books?id=FKroWQSJ7z4C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Jeffs, T. og Smith, M. K. (2011). *Informal education: Conversation, democracy and learning* (third útgáfa). Ruddington, Nottingham UK: Adlard Print.
- Johnson, D. W. J. F. P. (1982). *Joining together : group theory and group skills*. Engelwoods Cliffs: NJ: Prentice-Hall.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning; Experience as the source of learning and development*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Kolb, D. A., Boyatzis, R. E. og Mainemelis, C. ( 2000). *Experiential Learning Theory: Previous Research and New Directions*. Í R. J. Sternberg og L. F. Zhang (Ritstj.), *Perspectives on cognitive, learning, and thinking styles*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Lockwood, P. og Kunda, Z. (1997). Superstars and Me: Predicting the Impact of Role Models on the Self. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(1), 91-103.
- O'Connell, T. og Cuthbertson, B. (2009). *Group dynamics in recreation and leisure*. Champaign IL: Human Kinetics.
- Schön, D. A. (1991). *The reflective practitioner : how professionals think in action*. Aldershot UK: Ashgate Publishing Ltd. af [http://books.google.is/books?id=ceJIWay4-jgC&printsec=frontcover&source=gbs\\_vpt\\_buy#v=onepage&q&f=false](http://books.google.is/books?id=ceJIWay4-jgC&printsec=frontcover&source=gbs_vpt_buy#v=onepage&q&f=false)

The Ownership Culture Report. (1998). *Participation: Decision making and employee ownership*. Cambridge MA. af <http://www.ownershipassociates.com/ocr2.shtm>

The Ownership Culture Report. (2001). *Ownership and motivation*. Cambridge MA. af <http://www.ownershipassociates.com/ocr4.shtm>

Tucman, B. W. og Jensen, M. A. C. (1977). Stages of small-Group Development Revisited. *Sage Journals*, 2(4), 419-427. Sótt 13. mars 2014 af <http://gom.sagepub.com/content/2/4/419.short>