



Gefa fræði af sér gæði?

Viðtöl við leiðbeinendur í sértæku hópastarfi

Brynja Helgadóttir

Lokaverkefni til BA-prófs

Íþróttta, tómstunda- og þroskaþjálfadeild



HÁSKÓLI ÍSLANDS
MENNTAVÍSINDASVIÐ

Gefa fræði af sér gæði?

Viðtöl við leiðbeinendur í sértæku hópstarfi

Brynja Helgadóttir

Lokaverkefni til BA-prófs í Tímstunda- og félagsmálafræði

Leiðbeinandi: Árni Guðmundsson

Ípróttá, tímstunda- og þroskaþjálfadeild

Menntavísindasvið Háskóla Íslands

Júní 2018

Gefa fræði af sér gæði?

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

© Brynja Helgadóttir 2018

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

Prentun: Litlaprent

Reykjavík 2018

Ágrip

Tilgangur þessa verkefnis var að skoða hvaða þættir skapa gæði í hópastarfi. Lögð var áhersla á það hvort gæði og fagmennska starfsins aukist með fræðilegri þekkingu leiðbeinenda í hópastörfum. Verkefnið byggist upp á fræðilegum köflum um nám, hópakenningar, hópastarf og leiðbeinendur. Þessir kaflar eru svo tengdir við eiginlega rannsókn sem höfundur gerði um leiðbeinendur í sértæku hópastarfi sem hafa mismunandi reynslu og þekkingu.

Leitast var við að svara spurningunni hvaða þættir það séu sem skapi gæði í sértæku hópastarfi og enn fremur hvort gæði og fagmennska aukist þegar leiðbeinandi hefur fræðilega þekkingu á viðfangsefninu. Höfundur tók hálfopin einstaklingsviðtöl við tvær konur og tvo karla sem öll hafa reynslu af því að stýra sértæku hópastarfi. Tvö þeirra þekkja fræðin á bak við hópastörf vegna háskólamenntunar sinnar en hin tvö þekkja ekki fræðin.

Viðtölin voru greind og kom í ljós að mikil óvissa getur myndast þegar leiðbeinandi í hópastarfi hefur ekki fræðilega þekkingu á viðfangsefninu. Þessi óvissa virðist ekki vera til staðar hjá þeim sem þekkinguna hafa. Þegar farið var yfir niðurstöður rannsóknarinnar var hægt að draga þá ályktun að með fræðilegri þekkingu skapist aukin gæði og fagmennska í sértæku hópastarfi þar sem óvissa leiðbeinanda breytist í öryggi.

Efnisyfirlit

Ágrip	3
Myndaskrá	5
Formáli	6
1 Inngangur	7
2 Um nám	8
3 Hópakenningar	9
3.1 Kenning Tuckman	9
3.2 Kenning Sjölund	10
4 Hópastarf	12
4.1 Undirbúningur hópastarfs	12
4.2 Hvernig hópastarf?	13
4.3 Lok hópastarfs	14
5 Leiðbeinandinn	16
5.1 Leiðtoginn	17
5.1.1 Hvað felst í því að vera leiðtogi?	17
5.1.2 Leiðtogastílar	18
6 Aðferðarfræði	20
6.1 Rannsóknaraðferð	20
6.2 Gagnagreining.....	21
6.3 Þátttakendur.....	21
6.4 Framkvæmd.....	22
7 Niðurstöður	23
7.1 Fræðileg þekking	23
7.2 Persónulegir eiginleikar	25
7.3 Fagmennska.....	26
8 Umræður	28
9 Lokaorð	31
Heimildaskrá	32

Myndaskrá

Mynd 1 ferli hópa samkvæmt kenningum Lacoursiere (Lacoursiere, 1980).....15

Formáli

Ritgerð þessi, *Gefa fræði af sér gæði?*, var unnin sem lokaverkefni til BA-prófs í tómstunda- og félagsmálafræði. Áhugi minn á viðfangsefni ritgerðarinnar kviknaði löngu áður en ég uppgötvaði að ég gæti nýtt þann áhuga í lokaverkefni. Mér finnst mikilvægt að allir finni sinn stað í samfélaginu og með sértæku hópastarfi er oft hægt að aðstoða fólk með hinum ýmsu leiðum að fóta sig. Til þess að slíkt sé hægt er mikilvægt að leiðbeinendur í starfinu viti um hvað starf þeirra snýst.

Ég vil þakka viðmælendum mínum kærlega fyrir þátttöku í verkefninu sem og Árna Guðmundssyni leiðbeinanda mínum fyrir mikla hvatningu og góðan stuðning við skrifin. Einnig vil ég þakka foreldrum mínum fyrir öll þau ráð og hjálp sem þeir gáfu mér og stuðning þegar á reyndi. Að lokum vil ég þakka Ingibjörgu Eyþórsdóttur vinkonu minni fyrir allt það umburðarlyndi sem hún hefur sýnt mér og öllum samnemendum mínum í tómstundafræðinni fyrir allt – samheldnin og stuðningurinn sem einkennir þann hóp er ómetanlegur.

Þetta lokaverkefni er samið af mér undirrituðum. Ég hef kynnt mér *Síðareglur 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 fyrri 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 sjálf(ur) ábyrgð á því sem missagt kann að vera. Þetta staðfesti ég með undirskrift minni.

Reykjavík, 6. maí 2018

Brynja Helgadóttir

1 Inngangur

Þegar vinna á með hóp af fólki þarf að huga að mörgu. Hópastarf sem slíkt getur verið breytilegt og geta markmiðin verið af ýmsum toga. Hlutverk leiðbeinanda í hópastarfi geta af sama skapi verið fjölbreytt og er misjafnt hvort leiðbeinandi skipar stórt hlutverk í starfinu eða ekki. Samkvæmt Huldu Valdísi Valdimarsdóttur og Sigrúnu Sveinbjörnsdóttur (2008) er mikilvægt að leiðbeinandi þekki vel til þátttakenda í sértæku hópastarfi þar sem slíkt starf snýst um það að vinna að ákveðnu markmiði með einstaklingum sem hafa verið valdir af kostgæfni í hópinn og hafa þörf fyrir sértæka vinnu. Markmið sértækra hópastarfa geta til dæmis verið að vinna að því að styrkja sjálfsmynd þátttakenda, efla samskipta- og félagsfærni, stuðla að heilbrigðum lífsháttum eða brjóta niður óæskilegt hegðunarmynstur. Vegna þessa má telja að mikilvægt sé að leiðbeinandi þekki vel til starfs síns áður en hann hefur störf. Þrátt fyrir það er algengt að tilvonandi leiðbeinendur í sértæku hópastarfi fái litla sem enga fræðslu áður en þeir hefja störf og sé hent í djúpu laugina. Því er vert að skoða það hvernig upplifun leiðbeinanda er af starfi þeirra út frá því hvort þeir þekkja hugtök og kenningar í sértæku hópastarfi eða ekki.

Ritgerð þessi byggist upp á fræðilegum köflum þar sem hin ýmsu hugtök og kenningar í hópastarfi eru kynnt og eiginlegri rannsókn. Rannsóknin er byggð á viðtölum sem tekin voru við fjóra einstaklinga sem öll eiga það sameiginlegt að hafa verið leiðbeinendur í sértæku hópastarfi. Rannsóknin snýr að því að skoða hvaða þættir það eru sem skapa gæði í sértæku hópastarfi með áherslu á að skoða það hvort gæði og fagmennska aukist með fræðilegri þekkingu leiðbeinanda á hópastarfi.

2 Um nám

Í grein Árna Guðmundssonar, *Félagsuppeldi og frítíminn* (2017) er félagsuppeldisfræði skilgreind sem skilningur á að uppeldi einstaklings og tilvera hans að öllu leyti byggi á félagslegum skilyrðum og aðstæðum. Þannig eigi allt það félagslega umhverfi sem manneskja lifir í að nýtast til uppeldis.

Í félagsuppeldisfræði er lögð áhersla á að kerfið eigi að geta komið til móts við allt fólk, að allar manneskjur eigi að geta fundið sér sinn stað innan þess og eigi því ekki að þurfa að aðlagast sig að fyrirfram ákveðnum ramma tiltekins kerfis (Árni Guðmundsson, 2017).

Félagsuppeldisfræðin getur nýst sem aðferð sem hefur það að markmiði að aðlagast jaðarinn, sem samfélagið hefur áveðið hver er, að hefðbundnu samfélagi þar sem einstaklingur er styrktur til þess að þróa með sér sinn eigin vilja. Innan félagsuppeldisfræðinnar eru endurtekning og reynsla lykilþættir þar sem einstaklingur öðlast þroska á eigin forsendum, hann styrktur til að sýna samstöðu með öðrum og lærir að þekkja og greina sig sem öðruvísi í samanburði við aðra. Þarna er lögð megináhersla á að það sé víxlverkun á milli einstaklings og hóps/samfélags þar sem einstaklingurinn lærir að gera sér grein fyrir eigin styrkleikum (Árni Guðmundsson, 2017).

Félagsuppeldisfræði tengist tólmstundafræði á þann hátt að tvö lykilatriði og helstu markmið tólmstundafræðinnar, borgaravitund (e. citizenship) og sjálfsefning (e. empowerment) stuðla að uppeldi góðs og gilds borgara en verkfæri félagsuppeldisfræðinnar styrkja og styðja einstaklinga að þessum markmiðum. Með markvissu hópastarfi vinnur félagsuppeldisfræðin einnig að félagsmótun (s. socialisation) og enduraðlögun (s. resocialisation). Í markvissu hópastarfi er hópur sniðinn að ákveðnu verkefni þó megin markmið hópsins sé ekki endilega verkefnið sjálft. Samsömun jákvæðra gilda og norma einstaklinga innan hóps sem hafa átt erfitt með slíkt er meðal þess sem félagsuppeldisfræðingar í sértæku hópastarfi vinna að. Hæfni og mikilvægi starfsins og markmið starfsmanns í slíku starfi er að byggja upp virk samskipti milli fólks og gefa því kost á að vinna undir merkjum lýðræðis að verkefnum og aðstoða fólk við að öðlast félagslegan þroska og félagslega hæfni í gegnum hin ýmsu viðfangsefni (Árni Guðmundsson, 2017).

Þau verðmæti sem félagsuppeldisfræðin skapar í nútíma samfélagi er þekking á grunnatriðum mennskunnar, sjálfsefningu, borgaravitund og félagslegri aðlögun. Í grein sinni setur Árni fram nýyrðið „*menskandi*“ sem hann segir ná yfir markmið og tilgang félagsuppeldisfræðinnar en hugtakið segir hann snúast fyrst og fremst um að þroskast í samspili við umhverfi sitt hverju sinni (Árni Guðmundsson, 2017).

3 Hópakenningar

Skilgreina má hóp sem samansafn tveggja eða fleiri einstaklinga sem meðvitaðir eru um að þeir tilheyri tilteknum hópi og með þann tilgang að vinna að sameiginlegu markmiði. Hópar eru hluti dagslegs lífs fólks og tilheyra allir einhverjum hópi. Að sama skapi er ekki hægt að kalla allt samansafn fólks hópa þar sem fólk er ekki endilega meðvitað um tilvist þeirra sjálfra í hópnum né markmið hópsins (Gladding, 2016, bls.2).

Ýmsir fræðimenn hafa sett fram kenningar sem fjalla um hópa. Þær eru ólíkar og lúta að ólíkum þáttum í hegðun hópa. Hér á eftir verður farið yfir tvær þeirra.

3.1 Kenning Tuckman

Nánast allir hópar fara í gegnum þróunarferli. Þekktasta líkan hópapróunar er líkan þeirra Tuckman og Jensen. Samkvæmt þeirra líkani fara hópar í gegnum fimm þróunarstig, mótunarstig (e. forming), ágreiningsstig (e. storming), umræðustig (e. norming), framkvæmdarstig (e. performing) og lokstig (e. adjourning) (Gladding, 2016, bls. 81).

Á fyrsta stigi, mótunarstiginu (e. forming) á ákveðin stefnumörkun sér stað. Þátttakendur eru að kynnst sín á milli og finna sitt hlutverk innan hópsins. Þátttakendur eru varkárir í samskiptum sínum og reyna að finna út hvort þeir eigi heima í hópnum. Þeir bera sig saman við hina og eiga ekki í djúpum samskiptum við aðra meðlimi. Það er mikilvægt fyrir leiðbeinendur að vera meðvitaðir um þetta stig og og þróa aðferðir til að hjálpa þátttakendum að kynnst áður en starfið hefst (O'Connell og Cuthbertson, 2009, bls. 22).

Annað stigið, ágreiningsstigið (e. storming), einkennist af því að meðlimir hópsins eru að reyna að finna sitt hlutverk innan hópsins. Það getur gerst að margir innan hópsins berjist um sama hlutverkið og þá helst hver verður leiðtogi hópsins. Mikil spenna myndast og komið getur til átaka milli meðlima, öfundsyki lætur á sér kræla sem og skortur á trausti. Leiðbeinendur verða að samþykkja að ágreiningsstigið sé mikilvægur þáttur þróunarferlisins þó það geti dregið úr hópnum. Ágreiningsstigið getur hjálpað hópnum að takast á við vandamál en passa þarf þó að átökin grafi ekki undan jákvæðum samskiptum eða dragi úr raunverulegum tilgangi eða markmiðum hópsins (O'Connell og Cuthbertson, 2009, bls. 22).

Á þriðja stigi, umræðustiginu (e. norming), verður til heild úr þeim einstaklingum sem skipa hópinn. Á þessu stigi skapast venjur, aðferðir við ákvarðanatöku verða skýrari og ánægja hópmeðlima eykst. Hópurinn byrjar að vinna saman sem heild að markmiðum sínum og einbeita sér að verkefnum hópsins (O'Connell og Cuthbertson, 2009, bls. 22). Á þessu stigi er hlutverk leiðbeinanda ekki eins stórt og á fyrri stigum.

Á framkvæmdastiginu (e. performing), fjórða stigi þróunarferlisins hafa meðlimir hópsins myndað góð tengsl sín á milli og hafa samskipti samræmst og þroskast. Hópurinn vinnur líkt og smurð vél og nær að einblína á verkefni sín og ná árangri. Leiðbeinandi þarf að vera meðvitaður um að framkvæmdastigi er erfitt að ná og gerist það yfirleitt eftir langt tímabil af ágreinings- og umræðustigum, ef það gerist yfir höfuð. Ekki allir hópar komast á þetta stig en ef það gerist hefur allt sem á undan hefur komið gengið fullkomlega upp. Ef hópur kemst á framkvæmdarstig á leiðbeinandi að stuðla að jákvæðu umhverfi fyrir hópinn þar sem lögð er áhersla á að árangri hópmeðlima sé veitt athygli (O'Connell og Cuthbertson, 2009, bls. 22-23).

Síðasta stig þróunarferlisins er lokastigið (e. adjourning). Það á sér stað þegar hópur hefur lokið við verkefni sín. Ef hópurinn náði ekki árangri og átök eiga sér enn stað innan hans getur það gerst að fólk fari að benda hvert á annað og kenna hvert öðru um hvernig fór. Leiðbeinandi á að auðvelda hópmeðlimum að fikra sig áfram utan hópsins, það getur hann gert með því að veita hópmeðlimum endurgjöf á lokafundi, bjóða upp á hugleiðingar og ígrundun og aðstoða hópmeðlimi að finna frekari starfsemi ef við á (O'Connell og Cuthbertson, 2009, bls. 23).

3.2 Kenning Sjölund

Hugmyndafræði Sjölunds um hópa snýr að því að atferli og hegðun fólks mótist ekki bara af einstaklingnum sjálfum heldur megi einnig rekja hana til samskipta einstaklings við aðra. Bók Sjölunds, *Gruppopsykologi* (1965) hefur verið grunnrit í hópstarfi um margra ára skeið en í bókinni fjallar hann um mörg grundvallarhugtök sem varðar hópastarf en þar má nefna mikilvægi hópsins fyrir hegðun einstaklingsins, hópþrýsting, hvernig hópar myndast, formgerð hópa og samspil, stöðu einstaklinga innan hópa, lykilpersónur/foringja hópa og leiðtogahlutverk og eðli þeirra. Sjölund vill meina að félagsleg staða barns í hópi sé mikilvæg og hafi grundvallar þýðingu fyrir velgengni hvers einstaklings. Það er vegna þess að hún hefur áhrif á það hvernig einstaklingurinn skynjar sig og hvaða álit hann fær á sjálfum sér innan hópsins. Þar koma margir þættir í fari einstaklingsins til sögu t.d. greind, foringjahæfileikar og líkamlegur styrkleiki. Þessir þættir segir hann geti stuðlað að betri stöðu einstaklings innan hóps (Árni Guðmundsson, 2007).

„Sociometri“ eða tengslarit kallast greinigaraðferð Sjölunds sem hann kynnti í bók sinni en aðferðin snýr að því að greina stöðu einstaklinga innan hópa. Aðferðin byggist á því að allir einstaklingar innan hóps svara skriflega spurningum sem gætu verið til hvers/hverra í hópnum þau myndu leita ef þau lentu í erfiðleikum. Biðja má um eitt svar eða fleiri og raða á þá upp í forgangs röðun og einnig má útvíkka listann og spyrja út í það hvers þau myndu t.d. alls ekki leita til. Hægt er að aðlaga spurninguna eftir þeim hópi sem

um ræðir hverju sinni, yngri börn yrðu t.d. frekar spurð að því hverjum þau myndu gefa ís ef þau ættu einn handa sér og einn til að gefa öðrum. Enginn sér svör þeirra sem taka þátt í tengslariti nema sá sem stýrir greiningunni og er mikilvægt að halda því þannig. Með því að skoða niðurstöður tengslarita færst mynd af félagstengslum innan hópsins sem afmarka smærri einingar innan stóra hópsins, gefa upplýsingar um það hverjir standa vel innan hópsins, hverjir standa illa, hverjir eru foringjar o.fl. Hægt er að setja niðurstöðurnar upp í myndrænu formi þar sem t.d. dregnar eru línur milli dulkóðaðra nafna og er þá auðveldlega hægt að sjá hverjir eru leiðtogar og hverjir standa utan hópsins þar sem flestir myndu segjast leita til leiðtogans og fáir til þess sem utan stendur (Árni Guðmundsson, 2007, bls. 34-37).

4 Hópastarf

Eins og fram hefur komið í kaflanum hér á undan eru til ýmsar kenningar um hópa og hvernig hópar og einstaklingar innan þeirra haga sér. Hópastarf er hægt að skilgreina sem starf þar sem fagmanneskja aðstoðar einstaklinga innan ákveðins hóps að ná sameiginlegu markmiði (Gladding, 2016, bls. 3). Almenn er hægt að skipta hópastarfi í sértækt hópastarf eða áhugasviðshópa. Í áhugasviðshópum er áhugahvöt þátttakenda það sem tengir þá saman og skrá þeir sig sjálfir í hópinn. Í sértæku hópastarfi fer meiri vinna í að sameina þátttakendur og láta hópinn setja sér markmið (Newman og Newman, 2001).

4.1 Undirbúningur hópastarfs

Fyrsta og eitt af mikilvægari skrefum hópastarfs er undirbúningur þess. Í fyrsta lagi þarf leiðbeinandi að komast að því hvernig hóp hann er að fara að vinna með og hvers kyns hópastarfi sé þörf á. Ákveða þarf ramma starfsins, staðsetningu og lengd þess, hverjir þátttakendurnir verða og hvernig meta skuli gang starfsins. Ef leiðbeinandi fer af stað með starfið án þess að vera með þessa þætti á hreinu mun það líklega misheppnast (Gladding, 2016, bls. 34). Tilgangur hópastarfsins þarf að vera skýr og þýðingarmikill fyrir alla þátttakendur svo ekki flosni upp úr starfinu. Umhverfi og staðsetning skiptir miklu máli þar sem virkni hópsins getur ráðist af því hvernig þátttakendum líður á þeim stað sem valinn er undir starfið. Passa þarf upp á að tímalengd hvers fundar hæfi hópnum sem og stærð hópsins (Gladding, 2016, bls. 34).

Þegar valið er í hóp skiptir máli hvers kyns hóp er unnið með hverju sinni. Samkvæmt Gladding (2016, bls. 2-3) eru til fjórar megin hópagerðir. Verkefna- eða vinnuhópar (e. task/work groups), leiðsagnarhópar (e. psychoeducational groups), ráðgjafarhópar (e. counseling groups) og sálfræðilegir meðferðarhópar (e. psychotherapy groups). Til eru hópar sem eru skipaðir fólki með mismunandi bakgrunn sem víkka sjóndeildarhring þátttakenda og bjóða upp á líflæg mannleg samskipti. Slíkir hópar virka vel í lausnamiðuðu hópastarfi t.d. í ráðgjafarhópum og sálfræðilegum meðferðarhópum. Eins eru til einsleitir hópar sem einblína á ákveðið vandamál eða líkindi þátttakenda og virka einstaklega vel þegar unnið er með eitt sérstakt vandamál. Það er vegna þess að þátttakendur finna fyrir því að þeir eru ekki einir að ganga í gegnum erfiðleika og geta speglað sína reynslu í annarra manna upplifun. Vegna þessa virka einsleitir hópar vel í verkefna- eða vinnuhópum og sumum ráðgjafar- og meðferðarhópum.

4.2 Hvernig hópastarf?

Á hverjum degi eyða unglingar miklum tíma í hópum. Heima við tilheyra þeir fjölskylduhópi, í skólanum eru þeir í lærdómshópum, mögulega eru þeir í vinnutengdum hópum og svo eru þeir í annars konar félagslegum hópum, t.d. vinahópum. Jafningjar eru unglingum mikilvægir og hafa þeir mikil áhrif á þá, hvort sem er góð eða slæm. Innan unglindahópa eru sterk gildi sem unglingarnir vilja máta sig við. Fyrir utan þá grunnhópa í lífi unglinga sem lýst var hér að framan eru að minnsta kosti tvær aðrar hópategundir sem unglingar geta tilheyrt sem algengt er að fullorðnir stýri. Þetta eru leiðsagnarhópar (e. psychoeducational groups) og sálfræðilegir meðferðarhópar (e. psychotherapy groups) (Gladding, 2016, bls. 257).

Leiðsagnarhópar eru yfirleitt þannig gerðir að fólk ákveður af frjálsum vilja að vera hluti af þeim. Áhersla er lögð á málefni sem varða hópinn, unglinga í þessu tilviki. Þar má nefna málefni tengd sjálfsmynd, kynhneigð, sjálfstjórnun, þunglyndi og sambandi við foreldra. Einstaklingar í þessum hópum taka þátt vegna þess að þeir finna fyrir þörf og löngun að öðlast þekkingu og reynslu á þessum málefnum og öðrum tengdum því að vera unglingar. Leiðsagnarhópar eru oft innan skóla eða félagsmiðstöðvar og er venjan að fullorðinn einstaklingur sinni starfi leiðbeinanda. Rannsókn sem gerð var á unglinum með námsörðugleika sem tóku þátt í leiðsagnarhópum um málefnið sýndi fram á það að hópur sem þessi hjálpaði þeim að takast á við eigin vitund um vandamálið, þeir gátu betur verið eigin talsmenn og einnig jókst þekking þeirra á námsefninu (Gladding, 2016, bls. 258).

Innan leiðsagnarhópa má setja hópa sem snúa að hugrænni endurskipulagningu. Slíkir hópar fræða unglinga og aðstoða þá að þroskast þar sem þeim er kennd færni til að leysa úr flóknum félagslegum aðstæðum og þannig koma í veg fyrir stærri vandamál. Til dæmis er þeim hjálpað við að uppgötva jákvæðar aðferðir við að bregðast við neikvæðum hópþrýstingi. Hópastarfið eykur samskiptahæfileika sem geta nýst unglingunum alla ævi. Einnig hefur það sýnt sig að hópastarf sem þetta getur aukið hæfni í að takast á við alls kyns aðra þætti í lífinu. Í Singapúr var til dæmis settur á laggirnar slíkur hópur en markmið hans var að aðstoða unglinga í áhættuhópum að hætta að reykja sígarettur. Eftir hálf t.ár var hægt að sjá sannanir þess að hópar sem þessir virka þar sem 25% þeirra sem voru í menntaskóla og 100% þeirra sem bjuggu á endurhæfingarbúsetuúrræði gátu hætt að reykja vegna þeirrar hæfni sem þeir öðluðust í hópnum. Í hópnum fylgdu þeir ákveðnum þingum og notuðu meðfram því skipulagða listræna starfsemi sem megin hvatningu til að halda þátttakendum virkum í hópavinnunni (Gladding, 2016, bls. 259).

Á meðan leiðsagnarhópar snúast mest um almenna lífsleikni þá leggja sálfræðilegir meðferðarhópar (e. psychotherapy groups) og ráðgjafarhópar (e. counseling groups)

áherslu á mál sem varða til dæmis neyslu á fíkniefnum og áfengi, málum tengdum skóla, slæmum einkunnum, fjarveru á skólatíma og andfélagslegri hegðun. Unglingar sem sækja þessa hópa eru í vanda og þurfa aðstoð við að komast út úr vítahring sem þeir eru fastir í. Venjulega stofna skólar, stofnanir eða dómstólar til slíkra hópa og er yfirleitt annaðhvort í boði að unglingar fari af frjálsum vilja í hópinn eða séu skikkaðir að taka þátt. Oft kemur fram mótstaða og tregða ef unglingar eru skikkaðir í hópanna sem hægt er að forðast eða minnka verulega með því að bjóða þátttakendum að ræða við leiðbeinanda áður en starfið hefst eða í upphafi starfsins þar sem þeir geta tjáð tilfinningar sínar og hugsanir. Leiðbeinandi getur þannig kynnst þeim áður en starfið hefst og hafið það flókna ferli að mynda samheldni meðal þátttakenda hópsins (Gladding, 2016. bls. 260-261).

Einnig eru til hópar þar sem þátttakendur eiga við hegðunarvanda að stríða (e. challenging behaviour) en þeir eru oft kallaðir erfiðir/krefjandi hópar. Í slíkum hópum er markmiðið yfirleitt að fá þátttakendur til að skoða eigin hegðun og taka ábyrgð á henni. Einnig er unnið að því að draga úr áhættuhegðun og þjálfa jákvæð samskipti (Hrönn Hrafnkelsdóttir, 2009, bls. 41).

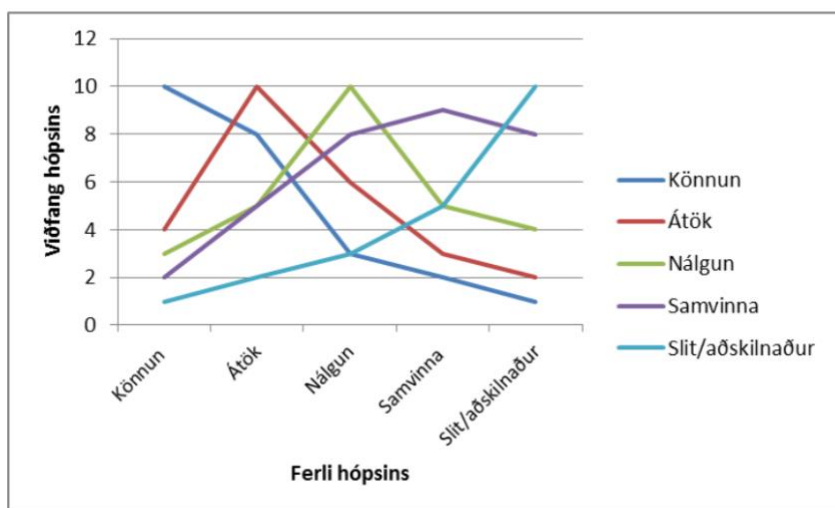
Í raun eru þær hópategundir sem hafa verið taldar upp hér að ofan allar sértækt hópastarf sem er í raun sér íslenskt hugtak. Í *Handbók um hópastarf* sem gefin var út af ÍTR árið 2008 er sértæku hópastarfi lýst sem þeirri gerð hópastarfs þar sem unnið er að ákveðnu markmiði með einstaklingum sem hafa verið valdir í hópinn og hafa þörf fyrir sértæka vinnu. Markmið sértækra hópastarfa geta til dæmis verið að vinna að því að styrkja sjálfsmynd þátttakenda, efla samskipta- og félagsfærni, stuðla að heilbrigðum lífsháttum eða brjóta niður óæskilegt hegðunarmynstur. Mikilvægt er að velja af kostgæfni þá einstaklinga sem henta sem þátttakendur í hópinn þar sem þeir segja mikið um viðfangsefni starfsins. Markmið í sértæku hópastarfi þurfa að vera mjög skýr og er nauðsynlegt að leiðbeinandi þekki vel til þátttakenda hópsins og falli ekki í þá gryfju að dæma þátttakendur út frá því hvert markmið hópsins er. Mikilvægt er að kynna starfið vel fyrir þátttakendum, aðstandendum og samstarfsaðilum, helst í beinu samtali, þar sem kynning á starfinu getur haft mikil áhrif á það það hvernig þátttakendur skynja starfið og hverjir muni hafa áhuga á þátttöku (Hulda Valdís Valdimarsdóttir og Sigrún Sveinbjörnsdóttir, 2008).

4.3 Lok hópastarfs

Hópar lifa yfirleitt ekki lengur en hópastarfið sem þeir eru búnir til í kringum. Eins og áður hefur komið fram ganga hópar í gegnum fimm þróunarstig samkvæmt kenningu Tuckman. Síðasta stig sem hann segir hópana ganga í gegnum er lokastigið (e. adjourning) en hin

stigin voru talin upp í kafla hér að framan um hópakenningar. Á lokastigi fara meðlimir hópsins hver í sína átt og ljúkning á sér stað.

Í bók sinni *The life cycle of groups: Group Developmental Stage Theory* (1980 bls. 29-37) setur Lacoursiere fram kenningu um lífsferli hóps og lýsir því hvernig hópar ganga í gegnum fimm stig. Samkvæmt Lacoursiere myndast, lifa, dafna og deyja hópar. Þó kenning hans sé að nánast öllu leyti eins og kenning Tuckman sem lýst var hér að framan þá eru þær ólíkar að því leyti að kenning Tuckman gefur það til kynna að hvert stig komi í kjölfar annars en kenning Lacoursiere segir ferlið fljótandi og að hvert stig þurfi að klárast svo hópurinn komist á næsta stig, annars festist hópurinn. Fimmsta stig kenningar Lacoursiere telur hann það mikilvægasta en það er stig slits og aðskilnaðar (e. termination stage). Á því stigi hefur hópurinn farið í gegnum öll ferlin og endar eða deyr. Lokastigið getur verið erfitt vegna þess að hópurinn skilst að og meðlimir hópsins fara hver í sína átt, aðskilnaðarkvíði getur sprottið upp og þátttakendur geta átt mjög erfitt með að standa á eigin fótum utan hópsins. Mikilvægt er að leiðeinandi sé meðvitaður um stöðu allra einstaklinga innan hópsins á þessu stigi og geti aðstoðað þá í ferlinu. Á mynd 1 hér fyrir neðan má sjá þróunarferli hópa samkvæmt Lacoursiere þar sem hvert stig á sinn lit. Öll stigin hámarkast á einhverjum stað í ferlinu og er hægt að fylgja hverjum lit til að sjá hvar hvert þeirra á sinn hápunkt og hvenær hvert stig skiptir hópinn litlu máli.



Mynd 1 ferli hópa samkvæmt kenningum Lacoursiere (Lacoursiere, 1980)

5 Leiðbeinandinn

Í greininni *Hjarta mitt sló með þessum krökkum* (2015) vísa þær Hervör og Sóley í hina ýmsu fræðimenn sem vilja meina að farsælir leiðbeinendur séu þeir sem nýtt geti sína sterkustu persónulegu eiginleika í bland við fræðilega þekkingu og reynslu. Þær lýsa því hvernig rannsóknir sýna að ákveðnir persónulegir eiginleikar einkenna leiðbeinendur þeirra hópa sem skila árangri, til dæmis að þeir verði að vera tilbúnir að vera fyrirmyndir, vera til staðar fyrir hópinn, sýna seiglu og geta sett sig í spor annarra. Mikilvægt sé að leiðbeinendur geti virkjað þátttakendur í starfi hópsins með hvetjandi umhverfi og komið þeim í skilning um að þeir séu gerendur í eigin lífi og skapi og stjórní framtíð sinni (Hervör Alma Árnadóttir og Sóley Dögg Hafbergadóttir, 2015, bls. 4).

Greinin er byggð á rannsókn sem gerð var á reynslu fagmanna sem hafa leitt meðferðarhópa fyrir börn og fullorðna. Í rannsókn þessari voru viðmælendur sammála um að til þess að vera góður leiðbeinandi þyrftu ákveðnir þættir að vera til staðar, samspil persónulegra eiginleika, reynsla og menntun leiðbeinanda sem og traust. Niðurstöður sýndu að þessir eiginleikar leiddu líklegast til árangurs í því sértæka hópastarfi sem þeir leiðbeindu í. Þátttakendur rannsóknarinnar töldu að menntun og reynsla væri mikilvæg og skipti þar frekar máli hvað þeir höfðu fengið út úr námi sínu en hvaða tiltekna menntun það væri. Þeir töldu að leiðbeinandi sé ekki endilega alltaf að hugsa um þau fræði sem hann lærði í skóla heldur væri þetta allt einhversstaðar í höfðinu á honum og hann notaði fræðin jafnvel án þess að hugsa mikið út í það. Viðmælendur í rannsókninni töluðu um að fagmennskan auðveldaði þeim að halda hlutverkum sínum á hreinu og þó að leikgleði fengi að skína þá pössuðu þeir sig alltaf á því að vera fullorðna fólkið.

Mörg þeirra barna eða unglinga sem sækja sértækt hópastarf eru þekkt í kerfinu vegna einhvers vanda sem þau glíma við. Viðmælendum í rannsókninni fannst menntun sín og fagmennska skila sér vel þegar þeir þyrftu að eiga í samskiptum við kerfið vegna þess að þá eru þeir að tala við annað fagfólk og eru ekki bara einhver Jón útí bæ eins og einn viðmælandinn komst að orði. Í greininni er fjallað sérstaklega um þá þætti sem fólk öðlast ekki einungis með reynslu eða í gegnum persónulega eiginleika. Þar er sagt að auknar kröfur séu gerðar um fagmennsku og árangur fagmanna í starfi svo ávinningur þeirra sem nota þjónustuna sé sem mestur. Þær fjalla um að það taki tíma að þjálfar faglega eiginleika og að til séu ákveðnir staðlar um þjálfun leiðbeinanda sem gefnir hafa verið út í Bandaríkjunum. Þar er mælt með því að tilvonandi leiðbeinendur í hópastörfum eigi að hljóta að lágmarki 60 klukkustunda þjálfun í hópvinnum áður en þeir hefja störf. Aðrir telja að leiðbeinendur eigi að fylgja reyndari fagmönnum áður en þeir hefja störf og taka sjálfir

þátt í hópvinnu svo þeir öðlist skilning á starfinu (Hervör Alma Árnadóttir og Sóley Dögg Hafbergadóttir, 2015).

Í grein Jakobs Frímans Þorsteinssonar, *Tómstundir og menntun* (2017, bls. 55) kemur fram að ein meginstoð fagmennsku hins óformlega fræðara sé meðvitund um það vald sem hann hefur og að vinna markvisst með lýðræðislegum aðferðum að því að virkja ungt fólk og deila valdi með því. Leiðbeinandinn þarf af þessu að dæma að vera leiðtogi.

5.1 Leiðtoginn

Sumir eru góðir leiðtogar frá náttúrunnar hendi en það hlutverk liggur ekki eins vel fyrir öðrum. Það er þó vel hægt að læra sitthvað um það hvað er að vera leiðtogi og hvernig það getur nýst manni bæði í daglegu lífi og innan starfsvettvangs. Leiðtogafærni er samsafn eiginleika sem nauðsynlegir eru til að laða einstaklinga og hópa að virkri þátttöku í tiltekinni framvindu. *Leiðtogafærni* (e. leadership competence) er hæfileikinn til að móta sýn og viðhalda henni til að ná tilætluðum markmiðum með því að beina öðrum í tiltekna átt og öðlast fylgispekt þeirra.“ (Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason, 2011, bls. 12).

5.1.1 Hvað felst í því að vera leiðtogi?

Það er ýmislegt sem getur haft áhrif á getu fólks til að hafa leiðandi áhrif á aðra. Þar má nefna huglæga þætti eins og hversu vel fólki tekst að takast á við innri áskoranir – hvatir, tilfinningar, viðhorf og hugsanagang – undir álagi. Einnig hlutlæga þætti, það hvernig leiðtogi getur nýtt hluti í umhverfi sínu, gögn, skipulag og stjórnkerfi. Aukin innsýn í eigið líf, áherslan á sjálfsskilning, þroska og þróun leiðtogans eru talin geta haft bætandi áhrif á leiðtogahæfileika fólks (Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason, 2011, bls. 12-13).

Hlutverk leiðtogans snýst oft um það að koma á breytingum. Leiðtoginn þarf að lesa vel í slíkar aðstæður og meta þær vegna þes að það getur verið vandmeðfarið að breyta því sem hefur verið steipt í form eða fólk hefur vanist. Leiðtogi á að vita að hann þarf að viðhalda trúverðugleika þegar fólk leitar ráða og miðlar upplýsingum til hans. Hann þarf þess vegna að geta veitt fólki handleiðslu og leiðsögn og mikilvægt er að hann skilji aðstæður sínar vel og geti greint á milli persónulegra hagsmuna sinna og annarra hagsmuna. Hann þarf að vinna sér inn traust þeirra sem hann vinnur með með því að hlusta af athygli á það sem aðrir hafa að segja og gera manneskjunni ljóst að hann myndi taka hennar þarfir fram yfir eigin ef svo bæri undir (Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason, 2011, bls. 19).

Virk hlustun er nauðsynleg fyrir leiðbeinanda í því flókna starfi sem sértækt hópastarf getur verið. Hann getur lent í hinum ýmsu aðstæðum þar sem þörf er á því að hann hlusti og taki inn það sem aðrir hafa að segja. Hún snýst um að hlusta á einstakling og taka eftir

líkamsmáli og innihaldi hans án þess að dæma hann né leggja mat á aðstæður þess sem hlustað er á. Virk hlustun stuðlar að trausti milli fólks og hjálpar fólki að meta eigin aðstæður (Gladding, 2016, bls. 64).

5.1.2 Leiðtogastílar

Til eru hinir ýmsu leiðtogastílar og fer það eftir því hvaða stíl er beitt hvernig tengsl þróast innan hóps. Einn stíllinn er verkefnaþaður leiðtogastíll (e. task oriented) og leggur leiðbeinandi þá áherslu á að setja fyrir verkefni, útskýra þau frá upphafi til enda og skipuleggja og skilgreina hlutverk þátttakenda. Þessi leiðtogastíll leggur áherslu á að leiðbeinandinn sjái þátttakendum fyrir samskiptakerfum, tryggi framvindu verkefna og viðhaldi sýn á markmið hópsins. Einnig er til tengsla- eða samskiptamiðaður leiðtogastíll (e. relation oriented) en þá leggur leiðbeinandi áherslu á að skapa og viðhalda tengslum við þátttakendur með opnum samskiptum, veitir stuðning og greiðir fyrir samskiptum. Sá leiðtogastíll byggir á því að áhersla sé lögð á hvern og einn einstakling og hans persónutöfrar og eiginleikar eigi að vera í forgrunni (Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason, 2011, bls. 23).

Náðargjafarleiðtoginn (e. charismatic leader) getur verið mjög skilvirkur og árangursríkur enda er hann stundum nefndur hetjuleiðtogastíll. Hann byggist á persónutöfrum leiðtogans og á því að miðla orku og hvatningu til fylgjenda. Þó stíllinn sé mörgum kostum gæddur þá getur það gerst að leiðtoginn setji sig í forgrunn sem bæði reynir mikið á persónulegt traust fylgjenda hans og gerir það að verkum að erfitt getur verið að finna annan í hans stað ef þess þarf. Náðargjafarleiðtoginn er oft sá sem hefur starfað lengi og þekkir starfsfólk og umhverfi vel. Þetta er oft manneskja sem er mjög fær í samskiptum og fólk á auðvelt með að treysta (Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason, 2011, bls. 25).

Stuðningsleiðtogi (e. support leader) er yfirleitt gæddur góðu innsæi og nýtir hann það í að deila valdi og upplýsingum til þátttakenda á sama tíma og hann hvetur þá til frumlegra lausna og sjálfstæðrar hugsunar. Hann styður vel við þátttakendur og sér hæfileika hvers og eins í hópnum (Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason, 2011, bls. 27.)

Þátttökuleiðtogi (e. participatory leader) tekur ekki ákvarðanir fyrir hópinn heldur í samráði við hópinn. Þetta gerir hann til að auka ábyrgðartilfinningu hópmeðlima og ýta undir að hæfileikar fólks fái að njóta sín. Þessi stíll hentar mjög vel þegar unnið er með hópi sem mikilvægt er að eign sér verk sín og taki sameiginlega ábyrgð á því. Með þessum stíl er leiðtoginn ákveðinn jafningi hópmeðlima og vinnur með þeim en stendur ekki utan og fylgist með. Ef nýta á þennan stíl er mikilvægt að hópmeðlimir séu hæfir og áhugasamir

um verkefnið og hafi löngun og getu til að takast á við ákvarðanatökuna sem fylgir því. Ef lítið sem ekkert traust er á milli leiðtogans og hópmeðlima hentar þátttökuleiðtogastíllinn síður (Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason, 2011, bls. 27).

Samráðsleiðtoginn (e. consultative leader) er skyldur samstöðuleiðtoganum (e. Consensus leader) en hann tekur endanlegar ákvarðanir fyrir hópinn eftir að hafa heyrt frá þeim þeirra álit. Hann vill hafa hópmeðlimi vel upplýsta en finnst hann þurfa að eiga lokaorðið. Samstöðuleiðtoginn grundvallar ákvarðanir sínar á samræðum sem hann hvetur þátttakendur sína til að eiga. Hann tekur ekki ákvörðun fyrr en allir eru orðnir sammála um niðurstöðu mála en þetta getur verið erfitt ef hópurinn er nýr (Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason, 2011, bls. 28).

Lýðræðisleiðtoginn (e. democratic leader) nýtir lýðræðislegar aðferðir til að hjálpa hópi að taka ákvarðanir. Leiðtoginn skapar með þessu tilfinningu fyrir samráði meðal hópsins sem gerir það að verkum að hópurinn á auðveldara með að bregðast við breytingum sem verða í kjölfar ákvarðanna, stíllinn dregur þannig úr tregðu og andstöðu við breytingar. Það getur tekið tíma að taka ákvarðanir þegar lýðræðislegi leiðtogastíllinn er notaður en þar sem allir þurfa að leggja sitt að mörkum í ákvarðannatökunni er þeim tíma yfirleitt vel varið (Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason, 2011, bls. 28).

Umbótarleiðtogi (e. transformation leader) er stíll sem nýttur er þegar breytinga er þörf. Leiðtoginn getur komið með nýja sýn og hvatt aðra til að samþykkja hana, ef það tekst þarf hann svo að viðhalda sýn hópsins á markmið hans og lokatakmark. Hann er sýnilegur og er gæddur þeim hæfileika að vera næmur fyrir stemningu innan hópsins (Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason, 2011, bls. 29).

6 Aðferðarfræði

Rannsókn þessi byggir á eigindlegri rannsóknaraðferð (e. qualitative research) en með þeirri aðferð er hægt að rannsaka félagsleg fyrirbæri í eigin umhverfi án þess að slíta þau úr samhengi við eigin ramma. Rannsakandi getur með aðferðinni gert sig að hluta umhverfisins og með því að mæta til viðtals með litlar fyrirfram gefnar hugmyndir um hvað kemur út úr rannsókninni leyft gögnunum að þróa kenningar um það sem er að gerast. Eigindleg rannsóknaraðferð er talin góð ef skoða á upplifun fólks, tilfinningar og reynslu þess (Sigurlína Davíðsdóttir, 2016, bls. 229, 232).

Tilgangur rannsóknarinnar var að svara rannsóknarspurningunni hvaða þættir skapa gæði í sértæku hópastarfi? Áhersla var lögð á að skoða hvort gæði og fagmennska aukist með fræðilegri þekkingu leiðbeinanda á hópastarfi.

Hér á eftir verður sagt frá því hvaða aðferðir notaðar voru, viðmælendum og framkvæmd rannsóknarinnar.

6.1 Rannsóknaraðferð

Notast var við eigindleg viðtöl í rannsókninni en þau henta meðal annars vel þegar skoðuð er reynsla fólks af starfi, námi, viðhorfum og þekkingu. Með viðtölum er gagna aflað með orðaskiptum þar sem samskipti rannsakanda og viðmælenda endurspeglar margvíslegt og flókið samspil hugsana hegðunar, skynjunar og tilfinninga (Helga Jónsdóttir, 2013, bls. 137). Viðtöl þessarar rannsóknar voru hálfopin (e. semi-structured) en með slíkum viðtölum er tilgangurinn að varpa ljósi á og veita skilning á fyrirbærum í tilveru fólks og lýsa félagslegum ferlum. Umræðuefni viðtalanna er ákveðið fyrirfram og fer það fram sem samræður milli rannsakanda og viðmælenda þar sem áhersla er lögð á það sem skiptir þátttakanda máli og að ná dýpt í umfjöllun um viðfangsefnið. Innihald viðtala sem þessara getur verið ólíkt að einhverju leyti í sömu rannsókninni þó viðfangsefnið sé það sama. Þetta gerist vegna þess að rannsakandi og þátttakendur eiga samræður sem fá að flæða á meðan þeir skapa sameiginlegan skilning á viðfangsefninu (Helga Jónsdóttir, 2013, bls. 143-144).

Í viðtölum þessarar rannsóknar voru spurningar bæði opnar og hálf opnar en slíkar spurningar eru þannig gerðar að viðmælandi fær svigrúm til að svara eins og hann vill með einni eða fleiri setningum (Sigríður Halldórsdóttir, 2013, bls. 26). Opnar spurningar er gott að nota þegar mörg svör koma til greina, þegar lögð er áhersla á að vita hvaða málefni eru mikilvæg í augum fólks, þegar skoða á hvernig fólk tjáir sig meðal annars um málefni af tilfinningahita og þegar rannsakandi vill dýpt í svör viðmælenda (Grétar Þór Eypórsson, 2013, bls. 457-458).

Markmið viðtalanna var að afla upplýsinga um hvaða þættir skapa gæði í sértæku hópastarfi. Það var gert með því að spyrja um reynslu viðmælenda um hina ýmsu þætti sem snúa að starfi þeirra. Spurningar til þeirra sem höfðu fræðilega þekkingu á hópastörfum voru ekki nákvæmlega eins orðaðar og spurningar þeirra sem ekki hafa fræðilegu þekkinguna en það var gert með það í huga að ná örugglega fram upplifun hvers og eins. Þeir sem fræðilegu þekkinguna hafa voru spurð spurninga sem tengjast reynslu þeirra af hópastörfum og hvernig menntun þeirra hefur gagnast þeim í starfi. Þau sem ekki hafa fræðilega þekkingu á hópastörfum voru spurðir spurninga sem tengjast reynslu þeirra, upplifun og starfi. Með því að kryfja reynslu þeirra á starfi sínu fékk rannsakandi skýra sýn á því hvernig þeirra upplifun er. Rannsakandi nýtti eigin þekkingu á fræðum tengdum hópastarfi í spurningum þeirra sem ekki þekkja fræðin og gat þannig spurt út í þekkingu þeirra án þess að leita að ákveðnu svari við spurningunum.

Einungis voru tekin viðtöl við fjóra einstaklinga og er því ekki á neinn hátt hægt að alhæfa um niðurstöðurnar né yfirfæra þær á allt hópastarf. Þær gefa þó greinagóða mynd af því hvernig leiðbeinendur í sértæku hópastarfi upplifa sig í starfi og hvernig fræðileg þekking leiðbeinenda í hópastarfi hefur áhrif á fagmennsku og gæði þess.

6.2 Gagnagreining

Greining gagna í rannsóknum má skipta í þrjú stig. Það fyrsta er greining gagna á meðan á samræðum stendur þar sem rannsakandi er vakandi fyrir óskýrum upplýsingum. Annað stigið er greining sem á sér stað strax eftir samræðurnar þar sem hann skráir hjá sér athyglisverðar áherslur og aðrar mikilvægar hugmyndir og óvæntar upplýsingar. Þriðja stigið er greining sem byggist á gögnum skráðum frá orði til orðs. Þá skrifar rannsakandi viðtalið upp frá orði til orðs og greinir það svo (Sóley S. Bender, 2013, bls. 307).

Í rannsókn þessari voru öll viðtöl skrifuð orðrétt upp. Þar á eftir voru þemu greind í öðru skjali þar sem hvert þema fékk sinn lit. Allt sem tengdist fræðilegri þekkingu leiðbeinandanna fékk einn lit, allt sem tengdist persónulegum eiginleikum annan og allt sem tengdist fagmennsku þriðja litinn. Allt sem hafði verið litað var svo sett í enn annað skjal svo auðveldara yrði að vinna úr svörunum.

6.3 Þátttakendur

Þátttakendur rannsóknarinnar voru fjórir einstaklingar sem allir eiga það sameiginlegt að hafa verið leiðbeinendur í sértæku hópastarfi. Tveir þeirra hafa fræðilega þekkingu á sértæku hópastarfi vegna háskólamenntunar sinnar en tveir þeirra hafa annars konar menntun og þekkja þannig ekki til hugmyndafræði hópastarfs. Tekin voru viðtöl við tvær konur og tvo karlmenn á aldrinum 25 til 32 ára. Notast var við hentugleikaúrtak þar sem

rannsóknaraðili velur úrtakið eftir hentugleika sem þýðir að rannsakandi velur viðmælendur sem henta rannsókn hans. Lítil kostnaður og tími einkenna þessa aðferð og hversu auðvelt það er að nálgast þátttakendur. Með valinu er þó ekki hægt að alhæfa neitt um það þýði sem valið er í rannsóknina (Þórólfur Þórlindsson og Þorlákur Karlsson, 2013, bls. 24).

Vel gekk að finna þátttakendur í rannsóknina. Ég vissi af einstaklingum sem hentuðu vel í úrtakið og athugaði sjálf hvort þeir vildu vera með í rannsókninni. Ég sendi þeim skilaboð á Facebook þar sem ég útskýrði markmið rannsóknarinnar og af hverju þeir hentuðu vel í úrtakið. Öll þau sem ég talaði við vildu taka þátt í rannsókninni. Ég þekkti tvo viðmælendur af fjórum en hina þeirra hafði ég hitt áður og heyrt af án þess að þekkja þá persónulega. Í sameiningu við viðmælendur fundum við dag- og tímasetningar fyrir hvert og eitt viðtal. Öllum nöfnum viðmælenda var breytt í niðurstöðum rannsóknarinnar.

6.4 Framkvæmd

Viðtölin voru tekin á tímabilinu 7. - 9. mars. Ég fór og hitti þrjá viðmælendur á vinnustöðum þeirra en einn viðmælenda hitti ég á kaffihúsi að hans ósk. Viðtölin voru tekin upp á innbyggt upptökuforrit í síma og fært yfir í tölvu þegar unnið var úr þeim. Gott andrúmsloft var í öllum viðtölum og var vel tekið á móti mér. Viðmælendur tóku vel í allar spurningar og til urðu skemmtilegar umræður um viðfangsefnið. Spurningalisti var hafður með í öll viðtölin til að styðjast við og halda uppi samræðum við viðmælendur.

7 Niðurstöður

Þrjú þemu voru mest áberandi eftir greiningu viðtala og voru þau fræðileg þekking, persónulegir eiginleikar og fagmennska.

7.1 Fræðileg þekking

Spurningar viðtala í rannsókninni voru ekki þannig gerðar að hugtakið „fræði“ kæmi upp í svörum viðmælenda. Í stað þess var leitast eftir því að skoða hvort viðmælendum myndu fræðin skipta máli og ef svo væri hvað innan fræðanna það væri sem helst skipti leiðbeinendum máli í starfi. Margt úr niðurstöðunum viðtalanna tengdist vegna þessa fræðum sértæks hópstarfs og tómsundafræðinnar.

Viðmælendur rannsóknarinnar voru allir sammála um það að fræðileg þekking væri mjög mikilvæg þó hún væri ekki það eina sem skipti máli.

Davíð hefur reynslu af því að sjá um hópastarf bæði fyrir og eftir að hann lærði nokkuð um fræðin á bak við þau. Hann sagði að leikni hans til að komast að markmiðum hópsins hafi aukist til muna þegar hann gat byggt starf sitt á fræðilegri þekkingu. Hann nefndi mikilvægi þess að þekkja hin ýmsu hugtök innan tómsundafræðinnar sem tengjast hópastarfi og þau verkfæri sem leiðbeinandi fær í hendurnar í náminu. Hann nefndi til dæmis mikilvægi þess að þekkja hópefli og kenningar Sjölund og tók hann það sérstaklega fram að þessi þekking kæmi ekki einungis með reynslu. Hann vildi meina að hvað sem hann taki sér fyrir hendur gangi hraðar og betur fyrir sig ef hann sé með leiðbeiningar en ef hann ætti sjálfur að finna út úr öllu. Til að mynda sagði Davíð „[...] bara að vita hvað það er sem ég er búinn að vera að gera í öll þessi ár breytir öllu um það hvernig ég set upp starfið og svona.“ Á öðrum stað hélt hann áfram:

„það er margt sem maður kannski fattaði ekki að væri að gerast fyrr en að maður fer og nær sér í þekkinguna og þá alveg já, þetta er það sem er búið að vera að gerast í hópnum [...] þú þarft ekki alltaf að í rauninni að byrja á því að kryfja hópinn heldur bara veistu, okei ég get notað þetta til að ná þessu fram.“

Oddrún taldi það hafa allt með starfið að gera hvort leiðbeinandi hafi fræðilega þekkingu eða ekki. Hún sagðist nýta fræðilega þekkingu á hverjum einasta degi í starfi sínu og nefndi þar sérstaklega hópapróunarferli Tuckman sem hún sagði einna mikilvægast í allri hugsun um það hvernig maður byggir upp hópastarf. Einnig sagðist hún nýta þá leiðtogaþæfni sem hún hefur öðlast í gegnum námið í starfi. Hún taldi líklegt að fólk sem ekki hafi fræðilega þekkingu væri líklegra til að gefast upp á starfinu því það einfaldlega skildi ekki það sem væri í gangi í hópnum. Hún sagði:

„Ef þú hefur ekki þekkinguna á því hvað er að gerast í hópnum þá get ég ekki séð hvernig þú getur brugðist við því [...] þegar maður lendir í einhverju svona storming ferli þá gæti maður bara gefist upp [...] þá skiluru ekki að þetta er bara hópþýnamík og þetta gerist í öllum hópum.“

Seinna sagði hún:

„Bara upp á hvern einasta dag sem ég hef verið að stjórna sértæku hópastarfi er maður með þetta svona aftast í hausnum þú veist er ég að gera rétt? [...] er ég að gera rétt eftir hópapróunarkenningu þessa og eitthvað svona.“

Annað var uppi á teningnum hjá þeim viðmælendum sem ekki þekkja fræðin á bak við hópastörf. Rannsakandi spurði þá hvort þeir hefðu einhverja fræðilega þekkingu á því starfi sem þeir hafa unnið og hvort sem svo væri eða ekki, hvað þeir vissu. Þeir virtust vita að það væri eitthvað sem þeir ættu að vita um fræðin en gátu ekki sett fingurinn á hvað það væri. Í svörum þeirra varðandi fræðilega þekkingu var orðanotkun sem lýsti vafa á því sem þau töluðu um áberandi.

Hrafn vildi meina að hann vissi ekki neitt um hvað hópafraeði snýst þegar rannsakandi tók það orð sem dæmi en sagði þó að honum fyndist orðið gefa það til kynna að það tengdist hópum. Hann talaði um mikilvægi þess að fá alla með í samskipti sem eiga sér stað innan hópa og að það sé alltaf einhver sem leiði hann en gat ekki útskýrt það hvers vegna. Hann sagðist halda að það starf sem hann hefur sinnt yrði betra ef hann hefði fræðilega þekkingu til að byggja það upp því þá vissi hann frekar hver staðan á hópnum væri. Hrafn sagði:

„Ég var mjög heppinn og lenti í mjög góðum hópi þar sem vinnan vann svolítið svona bara, þetta rúllaði bara þægilega, fáar uppákomur. Mest allan tímann fannst mér það vera að rúlla í rétta átt.“

Arna sagði strax frá því að hún vissi ekkert um fræðilegan þátt sértæks hópastarfs en talaði um að hún vissi að það væri eitthvað sem hún þyrfti og ætti að kunna en þar sem hún vissi ekki hvað það væri gæti hún ekki útskýrt það. Hún sagðist hafa átt í basli með að búa til ramma fyrir starfið, henni þótti það erfitt og hélt að ef ramminn væri skýrari þá myndu þátttakendur taka hópastarfinu af meiri alvöru. Það hafði reynst henni erfitt að halda hópnum sem hún stýrir í dag saman og þótti henni leiðinlegt að hafa fundið fyrir því að starfið væri að leysast upp og að hún vissi ekki hvernig hún gæti haldið því saman.

Hún kenndi sér um það hvernig staðan hafi verið. Hún taldi að starfið yrði betra ef hún hefði fræðilega þekkingu því þá yrði ramminn skýrari því hún vissi hvað hún væri að gera. Í þessu samhengi sagði hún „Ég vissi ekki að það myndi gerast en það kom mér samt ekki á óvart [...] mér fannst það vera 100% mér að kenna að þetta væri að losna upp.“. Á öðrum stað sagði hún „Ég hérna reyni bara að peppa eitthvað svona krakkana [...] svona ókei eigum við ekki bara að halda áfram?“.

7.2 Persónulegir eiginleikar

Persónulegir eiginleikar leiðbeinenda hafa löngum verið taldir skipta miklu máli í starfinu og höfðu allir viðmælendur sitt að segja um það hvers konar persónulegir eiginleikar væru mikilvægir fyrir leiðbeinenda að bera.

Davíð vildi meina að leiðbeinandi þurfi að vera einstaklingur sem geti lesið hópinn og að hann þurfi að vera kamelljón. Hann sagði leiðbeinanda þurfa að þekkja sjálfan sig og vera tilbúinn að sýna þátttakendum virðingu og að sýna á sér mannlega hlið. Hann sagði:

„Það snýst rosa mikið um það að þau upplifi það ekki að þú sért bara með þetta heldur þó að þú sért bara með þetta að þau upplifi ekki að þú sért bara sá sem ætlar að bjarga þeim, þú þarft að ná soldið svona að vera einn af þeim.“

Oddrún talaði einnig um mikilvægi þess að vera þeirra aðili og sýna mannlega hlið í starfi sínu. Hún talaði um að ástríða fyrir starfinu og drifkraftur einstaklings sem og óbilandi þolinmæði væru þættir sem leiðbeinandi þyrfti að bera. Hún sagði:

„Þetta passion, þessi drifkraftur sko, þú þarft að hafa óbilandi þolinmæði og þú þarft líka að vera ákveðinn, þú veist og svona finna svona jafnvægið á milli þess að vera vinur þeirra og svo stjórnandi. Þú þarft að þú veist geta hlustað og geta verið svona þeirra aðili.“

Hrafn og Arna nefndu svipaða hluti og Davíð og Oddrún. Hrafn talaði um að góð mannleg samskipti væru mikilvæg og að leiðbeinendur væru opnir og skilningsríkir. Til að mynda sagði hann „[...] vera opin, skilningsríkur, ákveðinn bara en annars eiginleikar að vera góð manneskja.“

Arna talaði um mikilvægi þess að opna sig og sýna á sér mannlega hlið eins og hinir. Hún talaði um að hafa áttað sig á því einn daginn þegar hún ákvað að prófa að opna sig við hópinn sinn. Hún vildi meina að um leið og hún hafi sýnt á sér mannlega hlið þá hafi þátttakendur hennar átt mun auðveldara með að opna sig, þetta þótti henni mjög vænt

um. Hún nefndi einnig að mikilvægt væri að vera sjálfsörugg og skipulögð en á sama tíma til í óreiðuna því þátttakendurnir væru oft svo ólíkir. Til dæmis sagði hún „það kom á óvart, bara frá því að heyra eitthvað persónulegt frá mér og það var alveg óvart sem það gerðist þú veist og [...] þær byrjuðu að opna sig fyrir mér.“

7.3 Fagmennska

Fagmennska snýst meðal annars um það að vera meðvitaður um það vald sem þú hefur og geta virkt fólk og deilt með því valdi (Jakob Frímann Þorsteinsson, 2017, bls. 55). Einnig er hæfni og þekking leiðbeinanda mikilvæg þegar kemur að fagmennsku. Fagmennskan tengist að sjálfsögðu fyrri þemum en hér verður rýnt í hvernig talað var um fagmennsku og hvernig henni var sérstaklega lýst í viðtölunum.

Davíð vildi meina að mikilvægt væri að geta vera ákveðinn karakter eftir því með hvaða hóp þú ert með, þó fólk þurfi að passa að vera alltaf það sjálft. Hann talaði um mikilvægi þess að gera sér grein fyrir því hvernig fólk unnið er með og að næmni og virðing væri þar í forgrunni. Hann talaði einnig um það hvernig fræðileg þekking auki fagmennsku þar sem leiðbeinandi geti farið úr því að vera bara „með þetta“ yfir í að vita hvað hann er að gera. Með reynslunni lærir einungis samskiptafærni en í námi þá fái einstaklingar verkfæri til að auka fagmennsku sína. Á einum stað sagði hann:

„Þú veist, þú ert kannski með félagsfærnihóp og þá þarftu að vera í einhverjum ákveðnum karakter, versus þú ert með stráka sem eru farnir að fíkta við fíkniefni og svona, þá þarftu að geta „túnað“ þig og stillt þig af.“

Á öðrum stað sagði hann:

„Númer eitt tvö og þrjú er bara þetta að geta lesið hópinn og þú þarft að kunna að nota það sem þú ert með, sama hvort það er fræðileg þekking eða ekki, þetta snýst svo mikið um bara persónurnar sem eru að gera þetta.“

Oddrún nefndi það líkt og Davíð að leiðbeinandi þurfi að geta lesið hópinn og að mikilvægt væri að hann túlki hópinn og hagi verkefnum eftir honum í stað þess að þvinga hópinn í verkefni. Hún talaði um að þó sumir hefðu þann eiginleika að geta stjórnað hópi þá þurfi alltaf einhverja þekkingu svo fagmennska sé til staðar. Hún talaði einnig um það að sú óvissa sem ríkti þegar leiðbeinanda skortir fræðilega þekkingu kæmi í veg fyrir fagmennsku. Oddrún sagði: „Leiðbeinandinn þarf að lesa hópinn og hópurnar þér sem fagmanneskju“ og „Gefðu þér tíma til að túlka hópinn og haga verkefnunum eftir honum í staðinn fyrir að þvinga hópinn í einhver verkefni“. Einnig sagði hún:

„Það hljómar jafnvel bara fáránlega fyrir einhverri manneskju þú veist, heyrðu hér erum við með ellefu manns og við ætlum að láta þau öll vera hér saman í fjórar klukkustundir á dag og svo verða þau öll geggjað góðir vinir og hætta að vera í tölvunni eða hætta óæskilegri hegðun.“

Ekki er eins auðvelt að finna skýr dæmi um fagmennsku í svörum þeirra viðmælenda sem ekki hafa fræðilega þekkingu á hópastarfi. Sú óvissa og það óöryggi sem skín í gegn í mörgum svara þeirra hefur mikið um það að segja. Hrafn og Arna voru ekki eins viss og hin hvað væri gott fyrir hópinn og hvernig þau sem leiðbeinendur ættu að haga sér í starfi.

Hrafni leið yfirleitt eins og starfið væri að „rúlla í rétta átt“ en gat lítið útskýrt hvað gekk vel í starfinu þó það hafi ekki gengið illa. Hann nefndi það að hann hafi verið heppinn að lenda með þægilega hópa þar sem voru fáar óvæntar uppákomur. Hann sagði „[...]mest allan tímann fannst mér það vera að rúlla í rétta átt. Maður lenti í að einstaklingar verða of sterkir til að vera í svona hóp, þannig maður svona veltir fyrir sér hvað maður á að gera í því.“ Hann nefndi það að honum fyndist oft undarlegt að hann væri í þeirri stöðu sem hann væri en þó gerði hann sér grein fyrir því að alls ekki allir gætu séð um hópastarf. Hann vissi þó ekki almennilega hvers vegna.

Arna talaði mikið um að henni fyndist hún eiga að vita meira en hún vissi og hversu erfitt henni fyndist að halda utan um hópinn vegna þeirrar óvissu. Hún gerði sér grein fyrir því að hún ætti ekki að taka yfirhöndina í starfinu en þar sem hún kunni ekki að skapa góðan ramma utan um starfið væri erfitt að leyfa þátttakendum að bera ábyrgð á verkefnum. Hún sagði „að fókusera á að ég taki ekki yfirhöndina er það mikilvægasta sem ég hef tileinkað mér, þið gerið þetta þetta er ykkar.“ Hún velti því upp líkt og Hrafn af hverju hún væri að sjá um svona starf og að mögulega ætti hún ekki að gera það vegna lítillar þekkingar. Hún sagði að leiðbeinendur þyrftu að vera tilbúnir undir það að hópastarfið virki kannski ekki en gat ekki útskýrt hvers vegna. Hún sagðist hafa leitt hugann að því að hún ætti ekki að vera leiðbeinandi í slíku starfi þar sem hún vissi í raun ekki hvað hún væri að gera. Hún hélt að ekki væri hver sem er tilbúinn að leiðbeina í hópastarfi sem þessu til þess að ná markmiði. Hún sagði:

„Ég er búin að lenda svo oft í því að hugsa ég kann ekkert í þessu þú veist og ég veit ekki neitt um þetta þannig að ég á ekki að vera að gera þetta þannig ég held að ekki hver sem er myndi kannski vera tilbúinn að ganga í gegnum þetta allt og til að ná markmiðunum skilurðu.“

8 Umræður

Markmið rannsóknarinnar var að skoða það hvaða þættir skapi gæði í sértæku hópastarfi með áherslu á að skoða hvort gæðin verði til með faglegri þekkingu á því. Umræðurnar eru settar fram á þann hátt að svör þeirra sem fagþekkingu hafa eru speglaðar í svörum þeirra sem enga faglega þekkingu hafa á hópastarfi.

Þau sem fræðilega þekkingu hafa töluðu um það að þau nýti fræðin mikið, ef ekki á hverjum degi. Þau töluðu um að þekkingin veiti þeim öryggi í starfi sínu og að þau skilji betur hvert starfið stefni þegar þau geti byggt það sem þau gera með fræðum. Þau töluðu einnig um það að leikni þeirra í starfi væri mikil vegna þekkingar þeirra og það leiði af sér meiri skilvirkni í hópastarfinu. Þau vildu meina að það skipti í raun ekki máli hvað maður geri, fái maður leiðbeiningar þá gangi verkefni betur fyrir sig og að þá séu mun minni líkur á að starfið gangi ekki. Það er augljóst á svörum þeirra að það öryggi sem þau finna fyrir í starfi sínu er ekki einungis tilkomið með reynslu heldur séu fleiri þættir sem falla þar undir, til dæmis fræðin.

Þegar litið er yfir svör þeirra um fræðin sem enga faglega þekkingu hafa á hópastarfi er auðvelt að sjá hversu mikilli óvissu þau finna fyrir í starfi sínu. Þegar viðtöl þeirra eru skoðuð er hægt að sjá að þau vita að það eru þættir sem þau ættu að þekkja í hópastarfi en að þau geti ekki sett fingurinn á hvað það sé. Það sem var áberandi í svörunum varðandi fræðilega þekkingu var orðanotkun sem lýsti vafa um það sem þau töluðu um. Þau nefndu þætti eins og að erfitt væri að fá þátttakendur til að taka virkan þátt í starfinu því þau vissu ekki hvernig þau ættu að fá fólk með í samskipti innan hópsins. Að búa til ramma fyrir hópastarfið væri einnig erfitt því ekki væri þekking til staðar á því hvernig hann væri búinn til. Annar viðmælandinn talaði um það að það væri hennar sök að hópurnir hefði sundrast á ákveðnum tímamarki og datt henni í hug að ef ramminn væri betri þá væru þátttakendur líklegri til að taka hópastarfinu af meiri alvöru. Þau töluðu bæði um að þau héldu að starfið yrði betra ef þau hefðu fræðilega þekkingu og að þá vissu þau frekar hver staðan væri á hópnum og að rammi starfsins væri skýrari.

Auðvelt er að sjá hvernig óvissuþættir þeirra sem enga fræðilega þekkingu hafa kallast á við þá þætti sem veita þeim sem þekkinguna búa yfir öryggi í starfi sínu. Til að sýna frekar fram á þetta er hægt að taka dæmi úr viðtölunum við Oddrúnu og Örnú. Oddrún talaði um það að hún nýti kenningar um hópapróunarferli, til dæmis kenningar Tuckman mikið í því starfi sem hún hefur stýrt til þess að auðvelda henni að skilja hvert hópurnir er að fara. Að sama skapi talaði Arna um það að hafi komið henni mikið á óvart að á ákveðnum tíma hafi hópurnir sundrast að einhverju leyti og að hún hafi haldið að hópurnir ætti auðveldara með að halda dampi. Þarna vísar hún án vitundar í annað stig

hópaþróunarkenningar Tuckman, ágreiningsstigið, sem útskýrt var fyrr í ritgerðinni. Á því stigi eru meðlimir hópsins að reyna að finna sitt hlutverk innan hópsins. Mikil spenna getur myndast í hópi á þessu stigi og lítur oft út fyrir að hópurinn sé nálægt því að sundrast. Arna sagði:

„Ég vissi ekki að það myndi gerast [að hópurinn myndi sundrast á tímabili] en það kom mér samt ekki á óvart [...] mér fannst það vera 100% mér að kenna að þetta væri að losna upp.“

Á móti sagði Oddrún:

„Ef þú hefur ekki þekkinguna á því hvað er að gerast í hópnum þá get ég ekki séð hvernig þú getur brugðist við því [...] þegar maður lendir í einhverju svona storming ferli þá gæti maður bara gefist upp [...] þá skilurðu ekki að þetta er bara hópþýnamík og þetta gerist í öllum hópum.“

Munurinn á Árný og Oddrúnu var að Árný kenndi sér um það sem var að gerast í hópnum enda vissi hún ekkert um það að á ákveðnum tíma í hópastarfi færi hópurinn í gegnum ágreiningsstigið (e. storming). Oddrún gat hins vegar haldið ró sinni því hún veit það vegna fagþekkingar sinnar hvernig hópur fer í gegnum hin ýmsu stig.

Allir höfðu viðmælendurnir sína skoðun á því hvaða persónulegu eiginleikar væru mikilvægir þegar kemur að leiðbeinendum í sértæku hópastarfi. Þeir voru allir sammála um það að veigamikill þáttur leiðbeinanda væri að hann gæti sýnt á sér mannlega hlið, þorað að opna sig og deila staðreyndum um sig með þátttakendum. Lítil munur var á svörum þeirra faglærðu og hinna sem ekki þekkja fræðin á bak við hópastörf en allir töluðu þeir um að ekki byggju allir yfir persónulegum eiginleikum sem henta leiðbeinanda í hópastarfi. Það er kannski ekki svo skrítið að svör allra séu nokkuð svipuð þegar að persónulegum eiginleikum kemur og má velta fyrir sér hvort þessir eiginleikar einkenni þá einstaklinga sem sækja í þessi störf.

Þar sem fagmennsku er lýst sem samtvinningu hæfni og þekkingar fannst rannsakanda mikilvægt að rýna vel í það hvernig viðmælendum fannst fagmennska birtast í starfi sínu og hvaða þættir það væru sem skertu fagmennsku. Þau sem fagþekkinguna hafa vildu bæði tvö meina að fræðileg þekking á því starfi sem þau sinna auki fagmennsku þeirra sem leiðbeinanda og hafi bein áhrif á starfið. Manneskja gæti vel verið nokkurn veginn með það á hreinu hvað hún væri að gera en sú óvissa sem ríkir ef hana vantar fræðilega þekkingu skerði gæðin. Með reynslunni lærir ekki það sem gerir starfið faglegt heldur þau verkfæri sem þú færð í hendurnar með fræðilegri þekkingu. Þau töluðu einnig

bæði um það hversu mikilvægt það væri að túlka hópinn og að þar kæmi næmni og virðing fyrir þátttakendum við sögu. Mikilvægt væri að haga verkefnum eftir hópnum í stað þess að þvinga hópinn í verkefni.

Sú óvissa og óöryggi sem einkenndi svör þeirra sem ekki hafa fagþekkingu á hópastarfi má telja að skerði hæfni þeirra til að halda uppi fagmennsku í starfinu. Þau gátu ekki bent á þá þætti sem væru góðir fyrir hópinn og hvernig þau sem leiðbeinendur ættu að sýna fagmennsku í starfi. Þau töluðu bæði um að finnast þau ekki nægilega hæf til þess að stýra sértæku hópastarfi og höfðu bæði velt fyrir sér hvers vegna þau hefðu endað í þeirri stöðu. Þau gátu lítið útskýrt hvað gengi á í starfinu jafnvel þó starfið gengi vel. Hrafn talaði um að hafa fundist hann heppinn að hafa stýrt hópum þar sem starfið hafi gengið vel og að það væri vegna fárra uppákomna. Örnú fannst hún þyrfti að vita meira svo starfið gengi greiðlegra fyrir sig og að hún ætti erfitt með að leyfa þátttakendum að finna fyrir ábyrgð því þá myndi hún missa stjórn á hópastarfinu.

Þegar litið er yfir þær niðurstöður sem liggja fyrir úr rannsókninni má draga þá ályktun að sama hversu mikið manneskja „er með þetta“ sem leiðbeinandi í sértæku starfi þá ríki mikil óvissa og óöryggi ef starfið byggist ekki á faglegri þekkingu. Þessar niðurstöður ríma að ákveðnu leyti við rannsókn Hervarar Ölmú Pálsdóttur og Sóleyjar Daggar Hafbergsdóttur sem fjallað var um fyrr í ritgerðinni. Þar voru menntun og persónulegir eiginleikar einnig þemu í svörum viðmælenda þó fleiri þemu hafi einnig verið greind. Viðmælendurnir töluðu um að það sem þeir hafi fengið út úr námi sínu væri það sem þeir nýttu hvað mest og þó þeir væru ekki með það á takteinum á hverri stundu þá nýttu þeir fagþekkingu sína nánast alltaf, jafnvel án þess að þæla í því. Þeir vildu einnig meina að sú fagmennska sem þeir byggju yfir auðveldaði þeim að halda hlutverkum sínum á hreinu (Hervör Alma Árnadóttir og Sóley Dögg Hafbergsdóttir, 2015).

Gera má ráð fyrir því að gæði megi auðveldlega bæta ef gerðar eru stífari kröfur á tilvonandi leiðbeinendur í sértæku hópastarfi að sækja sér fagþekkingar. Það er til dæmis hægt með því að kynna betur auðlesið efni um hópastarf eða fá faglærðan einstakling til þess að halda kynningu eða ræða við tilvonandi leiðbeinendur áður en þeir hefja störf. Einfaldar leiðir sem þessar myndu bæði auka gæði starfsins til muna og fagmennsku leiðbeinenda. Því má draga þá ályktun að með fræðilegri þekkingu skapist aukin gæði í sértæku hópastarfi þar sem óvissu leiðbeinenda er breytt í öryggi.

9 Lokaorð

Mikilvægi þess að vel sé hugað að flóknu starfi eins og sértækt hópastarf er hefur verið rætt hér að framan. Sú ályktun sem sett var fram í lok umræðukafla um að aukin gæði í sértæku hópastarfi skapist með fræðilegri þekkingu leiðbeinenda svarar rannsóknarspurningu og má hæglega nýta í starfi þó ekki sé hægt að alhæfa um hana. Rannsakandi vill ekki fullyrða að allir þurfi að vera fagmenntaðir til að sinna sértæku hópastarfi. Sumir bera eins og fyrr hefur komið fram einstaka persónulega eiginleika sem nýtast í starfi sem þessu og langa reynslu af því að stýra hópastarfi. Slíkt fólk er að öllum líkindum jafn hæft og annað til þess að stýra þessu sérhæfða starfi. Ef hins vegar óvissa ríkir um þá þætti sem snúa að fræðunum getur það komið í veg fyrir að gæðin séu þau sem fólk á að búa yfir sem hefur fræðilega þekkingu.

Farið hefur verið yfir það hvaða þættir skipta mestu máli hvað varðar sértækt hópastarf og leiðbeinendur í slíku starfi í fræðilegum köflum hér að framan. Þar var hópastarf kynnt og kenningar sem tengjast hópafraeði og námi. Í rannsókninni sjálfri var farið yfir það hvaða þættir skipta leiðbeinendur máli og hvort fræðileg þekking leiðbeinanda skapi gæði í starfinu. Eins og fram kom í umræðukafla má draga þá ályktun af niðurstöðunum að með fræðilegri þekkingu leiðbeinenda skapist aukin gæði í sértæku hópastarfi.

Ritgerðarefni þessa verkefnis var valið vegna fyrri reynslu höfundar á því að stýra sértæku hópastarfi og forvitni um hvort sú reynsla væri lík annarra sem hafa svipaða reynslu. Sú reynsla sem viðmælendur rannsóknarinnar sögðu frá rímar nánast að öllu leyti við þá reynslu sem höfundur hefur, bæði þeirra sem hafa fræðilega þekkingu og þeirra sem ekki þekkja fræðin. Það ýtir enn frekar undir þá sannfæringu höfundar að leiðbeinendur í sértæku hópastarfi ættu að þekkja hugtök og kenningar sem tengjast sértæku hópastarfi áður en þeir hefja störf í slíku starfi.

Forvitnilegt væri að rannsaka frekar hvers konar kröfur eru gerðar til leiðbeinenda í sértæku hópastarfi í sveitarfélögum á landinu og með hvaða leiðum hægt væri að auka kröfurnar.

Heimildaskrá

- Árni Guðmundsson. (2017). Félagssuppeldi og frítíminn. Alfa Aradóttir, Eygló Rúnarsdóttir og Hulda Valdís Valdimarsdóttir (ritstjórar), *Frítundir og fagmennska, rit um málefni frítímans* (bls. 15-23). Sótt af http://menntavisingastofnun.hi.is/sites/menntavisingastofnun.hi.is/files/fritundur_og_fagmennska_utgafa.pdf
- Árni Guðmundsson (2007). *Saga félagsmiðstöðva í Reykjavík 1942 - 1992*. Hafnarfjörður: Kennaraháskóli Íslands.
- Gladding, S. T. (2016). *Groups: a counseling specialty*. (7. útgáfa). United State: Wake Forest University.
- Grétar Þór Eypórsson. (2013). Spurningakannanir: Um orð og orðanotkun, uppbyggingu og framkvæmd. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðarfræði rannsókna* (bls. 453–473). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Haukur Ingi Jónasson og Helgi Þór Ingason. (2016). *Leiðtogafærni, sjálfskilningur, þroski og þróun*. Reykjavík: Forlagið.
- Helga Jónsdóttir. (2013). Viðtöl í eigindlegum og meginndlegum rannsóknum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðarfræði rannsókna* (bls. 134–154). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Hervör Alma Árnadóttir og Sóley Dögg Hafbergdóttir. (2015). Hjarta mitt sló með þessum krökkum – Reynsla leiðbeinenda af hópvinnum með ungmennum úti í náttúrunni. *Netla – Veftímarit um uppeldi og menntun*. Sótt af http://netla.hi.is/serrit/2015/um_utinam/002.pdf
- Hulda V. Óskarsdóttir og Sigrún Sveinbjörnsdóttir (ritstjórar) (2008). *Handbók um hópastarf*. Reykjavík: Íþróttá- og tólmstundaráð Reykjavíkur
- Hrönn Hrafnkelsdóttir. (2009). *Notkun reynslunáms í sértæku hópastarfi í félagsmiðstöðvum*. Háskóli Íslands. Reykjavík.
- Jakob Frímann Þorsteinsson. (2017). *Tólmstundir og menntun*. Sótt af http://menntavisingastofnun.hi.is/sites/menntavisingastofnun.hi.is/files/fritundur_og_fagmennska_utgafa.pdf
- Lacoursiere, R. (1980). *The Life Cycle of Groups - Group Developmental Stage Theory*. New York: Human Sciences Press, Inc.

Newman og Newman (2001), „Group identity and alienation“ Í *Journal of Youth and Adolescence*, 30(5). New York: Kluwer Academic Publishers

O'Connell, T. og Cuthbertson, B. (2009). *Group dynamics in recreation and leisure*. Champaign IL: Human Kinetics.

Sigríður Halldórsdóttir (2013). Inngangur í aðferðarfræði. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 239–250). Akureyri: Háskólinn á Akureyri

Sigurlína Davíðsdóttir. (2013). Eigindlegar eða megingdlegar rannsóknaraðferðir? Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 219–235). Akureyri: Háskólinn á Akureyri

Sjölund, A. (1965). *Gruppepsykologi*. Osló: Fabritius Forlagshus.

Sóley S. Bender. (2013). Samræður í rýnihópum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 299–312). Akureyri: Háskólinn á Akureyri

Þórólfur Þórlindsson og Þorlákur Karlsson. (2013). Úrtök og úrtaksaðferðir í megingdlegum rannsóknum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 113–128). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.