

# POSEBNI PROBLEMI IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA ZA SKUPINSKO SOCIALNO DELO

Marina Ajduković

## Uvod

Priprava na strokovno prakso v socialnem delu zahteva tako izobraževanje kot tudi neposredno usposabljanje ob delu. Posebno vznemirljiva naloga je proces povezovanja teorije in prakse v primeru, ko se študentje pripravljajo za skupinsko socialno delo. Bodoči skupinski delavci naj bi si pridobili znanja o skupini kot celoti, razumeli naj bi, kako posameznik deluje v skupini, pridobili pa naj bi si tudi izkušnje z neposrednim sodelovanjem v skupinah, bodisi kot člani, bodisi kot vodje. Priprava za skupinsko delo naj bi torej vključevala:

1. Pridobivanje znanja o skupinski dinamiki in vodenju skupin;
2. Uporabo tega znanja pri vajah in igranju vlog;
3. Sodelovanje v kaki skupini;
4. Vodenje skupine pod supervizijo (Toseland in Rives, 1984).

Pomembno je, da bi učitelji in študentje dojeli, da za usposabljanje kompetentnih skupinskih delavcev samo kognitivno znanje ni dovolj. Goldberg in Hartman (1984) sta upravičeno poudarila, da je "pomemben sestavni del spoznavanja skupin doživljanje uspešne skupine." Ob tem se nam je zastavilo vprašanje, kako omogočiti tako izkušnjo našim študentom. Iz prakse lahko povzamemo dva osnovna načina, kako to doseči:

1. Prvi način je laboratorijska izkušnja skupine kot procesa: pri tem načinu se študentje usposablajo za vodenje izkustvenih metod učenja. Laboratorijsko usposabljanje se lahko izboljša z uporabo avdiovizualnih pripomočkov (Toseland in Rives, 1984; Goldberg in Hartman, 1984; O'Connore, 1979; Rose and Fin, 1980 in drugi).

2. Drugi način je sovodenje kot proces, pri katerem se študentje učijo od bolj izkušenega praktika, ki jim dovoli, da opazujejo njegov ali njen proces vodenja (Levine, 1980; Middleman, 1980; Waldman, 1970, in drugi).

Ne glede na vse prednosti ali pomanjkljivost sovodenja ali laboratorijskih skupin, smo se v naši posebni situaciji in upoštevaje naša sredstva odločili za usposabljanje v šoli; to je bilo okolje za preučevanje in doživljanje skupin. Ko smo pred tremi leti v našo šolo prvič uvedli tečaj skupinskega dela smo imeli opraviti z:

- zelo velikimi skupinami študentov (več kot 50),
- brez avdiovizualnih pripomočkov,

- brez tradicije skupinskega dela,
- z zelo omejenim številom mest za skupinsko delo v praksi (manj kot 10).

Namen tega prispevka je predstaviti naša prizadevanja, da bi omogočili uspešno in poučno doživljanje skupine v tej posebni situaciji.

### Metoda

V zvezi z laboratorijskim usposabljanjem se uporabljajo različni načini: od zelo strukturiranih srečanj do zelo nestrukturiranih. Ker je namen laboratorijskega usposabljanja strokovni razvoj, se, po našem mnenju, s tem povezujejo posebni izobraževalni smotri. Strukturiran način bo verjetno zagotovil, da bo prišlo do določenih poučnih doživetij, ki bodo povezana s smotri celotnega tečaja.

Smotri strukturiranega skupinskega doživetja so bili:

1. Omogočiti študentom izkušnjo članstva v skupini;
2. Poudariti potrebo po ozaveščanju svojega doživljanja in vedenja kot pogoja strokovnega razvoja;
3. Pomagati študentom pri povezovanju kognitivnega znanja z neposrednim doživljanjem;

V ta namen smo izbrali 14 vaj, ki smo jih uskladili s tremi osnovnimi fazami skupinskega razvoja:

1. Začetna faza - vaje za ogrevanje in olajševanje komunikacije;
2. Srednja faza - feedback, predelava doživetij, vaje osredotočanja itd.;
3. Sklepna faza - konsolidacija, prenašanje znanja, vaje za poslavljanje itd.

Izbrali smo vaje iz različnih virov (Russell, 1971; Gudjons, 1987) v skladu s predhodnimi izkušnjami z vodenjem strukturiranega komunikacijskega treninga s socialnimi delavci.

Izdelali smo evalvacijski vprašalnik, da bi lahko ocenili, ali smo dosegli smotre treninga. Vprašalnik je bil sestavljen iz 10 predpostavk, ki so se nanašale na 10 različnih vidikov skupinskega izkustva:

1. Čustva
2. Jasnost smotrov
3. Odnos do drugih članov
4. Identifikacija
5. Socialna opora

6. Kooperacija
7. Učinkovitost skupine
8. Poudarek na skupinski dinamiki ali na vsebini razprav
9. Percepcija vodje
10. Percepcija vodjine ocene skupine.

Odgovori so bili podani na lestvici Likertovega tipa s 7 točkami. Vsak student je ocenil skupino sedemkrat (po vsakem drugem srečanju skupine). Za vsako aplikacijo smo izračunali srednje vrednosti.

Raiskovanje smo izvajali med samim skupinskim delom. Študente smo razdelili v dve skupini. V vsaki skupini je bilo 18 študentov obeh spolov, s povprečno starostjo 21 let. Eno skupino je vodil vodja tečaja, drugo pa izkušen praktik.

## Rezultati

Usposabljanje smo ocenili s pomočjo rezultatov skupinske evalvacije, ki so jo izvedli študentje. Rezultati kažejo:

1. Rezultati devetih evalvacij skupinskih srečanj se v obeh skupinah dosledno ujemajo. Edina razlika je bila ta, da so v skupini, ki jo je vodil učitelj, študentje pomembno višje ocenili njegovo usmerjenost na razpravo o skupinski dinamiki. V nasprotju s tem pa je bila skupina, ki jo je vodil praktik, bolj usmerjena v vsebino razprav. Te ugotovitve ne presenečajo. Kljub skupnim pripravam in enotnemu programu, sta oba vodja prevzela v tem skupinskem usposabljanju svojo strokovno vlogo kot učitelja oziroma svetovalca. To ugotovitev bi lahko uporabili pri superviziji v okviru prakse, saj mora učitelj poudarjati izobraževalne in teoretične vidike pridobivanja strokovnih izkušenj.

2. Analiza gibanja ocen treninga skozi zaporedna srečanja je pokazala, da so se te ocene gibale v obliki obrnjene "U" krivulje. Najvišje so bile v srednji fazi treninga. Ugodnejša percepcija skupinskega vzdušja v srednji fazi kot v začetni fazi je običajen pojav, kajti člani potrebujejo nekaj časa, da se začno udobno počutiti v novem okolju, da se razjasnijo cilji skupine itd. Slabše ocene v sklepni fazi pa opozarjajo na potrebo po nadaljnjem delu na problematiki terminacije (končevanja), ki je pogosto zanemarjan del skupinskega dela.

3. Rezultati so kot celota zelo spodbudni za nadaljnji razvoj programov usposabljanja za skupinsko delo. Nimamo podatkov, na katere bi lahko oprli

napovedovanje učinka tega treninga na vodenje skupin v stvarnih situacijah. Toda povprečna ocena različnih vidikov doživljanja skupin je bila dosledno višja od 3,5. To pomeni, da smo uspešno dosegli osnovni smoter, omogočiti študentom skupinsko izkušnjo.

### Sklepi

Ker je tradicija usposabljanja za skupinsko delo v našem okolju zelo skromna, nas ti rezultati spodbujajo k nadaljnjemu kontinuiranemu ocenjevanju izobraževanja in usposabljanja za skupinsko delo. Evalvacijski feedback bi morali uporabljati kot kriterij za preverjanje teorij, pa tudi za razvijanje najprimernejših programov usposabljanja za strokovno delo.

Upamo tudi, da bo tako pojmovanje usposabljanja za skupinsko delo spodbudilo naše študente, da bodo pri svojem nadaljnjem strokovnem delu organizirali in vodili skupine. Če bodo pogosteje uporabljali skupinsko delo kot prej, bodo s tem dosegli dva cilja: obogatili bodo prakso socialnega dela, istočasno pa se bodo povečale možnosti za organizacijo prakse, kar bo povratno izboljšalo usposabljanje za skupinsko delo.

Prevedel: Blaž Mesec

### Literatura

GOLDBERG, T. in HARTMAN, C.: The lab experience: The class as a context for learning about groups. *Social work with groups*, št. 7 (2), 1984, str. 67-85

GUDJONS, H.: *Klinkhardt*, Bad Heilbrunn/Obb. 1987

LEVINE, B.: Co-leadership approaches to learning group work. *Social Work with Groups*, št. 3 (4), 1980, str. 35-38

MIDDLEMAN, R.: Co-leadership and solo-leadership in education for social work with groups. *Social Work with Groups*, št. 3 (4), 1980, str. 39-50

O'CONNOR, G.: Human relations labs as a required part of social work education and training. *Social Work with Groups*, št. 2 (1), 1979, str. 55-66

ROSE, S.D. in FINN, J.: Videotape-laboratory approach to group work training for undergraduates. *Social Work with Groups*, št. 3 (1), 1980, 23-29

RUSSELL, J.M.: 155 exercises: A starting point for leading structured groups. *Voices*, poletje 1971

TOSELAND, R. in RIVAS, R.: *An Introduction to Group Work Practice*. MacMillan Pub., New York, 1984

WALDMAN, E.: Co-leadership as a method of training: A student's point of view. *Social Work with Groups*, št. 3 (1), 1980, str. 51-58