

3. PIELIKUMS

KOMPETENČU PAŠNOVĒRTĒŠANAS ANKETAS PIERAKSTU LAPA

METODISKAIS MATERIĀLS
sociālajam darbam ar grupu

2023. gads



Labklājības ministrija

MODULIS



KONSULTĀCIJAS

PIERAKSTI

Kompetenču pašnovērtēšanas anketa sociālajā darbā ar grupu (IC-SWG)

Veidojis Marks Makgouans (Mark J.Macgowan), PhD, LCSW (MJMacgowan@gmail.com); Versija 052214

Mācību gaitā veiciet pierakstus atbilstoši kompetenču attīstībai!

Nr.	Grupas vadītājs...	Pieraksti:
Pamatvērtības		
1.	... palīdz katram dalībniekam novērtēt pārējo dalībnieku ieguldījumu, lai ikviens idejas tiktu uzklautas un ņemtas vērā.	
2.	... ciēna un augstu vērtē daudzveidību visās tās dimensijās, piemēram, kultūrā, etniskajā piederībā, dzimumā, seksuālajā orientācijā, fiziskajās un garīgajās spējās un vecumā.	
3.	... rada grupas vidi, kurā piedāvā iespēju piedzīvot un praktizēt demokrātijas principus – vienlīdzību un autonomiju. Šī vērtība grupai tiek atbilstoši demonstrēta; ja dalībnieki to vēlas – pastiprināti.	
Pirmsgrupas posms (plānošana un atlase) un jaunas grupas veidošana		
4.	... iegūst organizatorisku atbalstu grupas apstiprināšanai.	
5.	... izvēlas grupas veidu, struktūru, procesus un lielumu, kas būs piemēroti grupas mērķu sasniegšanai.	
6.	... uzrunā un atlasa potenciālos grupas dalībniekus.	
7.	... saņem piekrišanu no potenciālajiem dalībniekiem un citām iesaistītajām pusēm atbilstoši ētikas vadlīnijām un organizatoriskajām prasībām.	

Tabulas turpinājumu sk. 4. lpp.

Nr.	Grupas vadītājs...	Pieraksti:
8.	... precīzē potenciālo grupas dalībnieku mērķus un gaidas no grupas pakalpojuma un izmanto šo informāciju, lai novērtētu potenciālo dalībnieku iespējamo ieguldījumu grupas mērķu sasniegšanā.	
9.	... palīdz grupas dalībniekiem izvirzīt mērķus tādā veidā, kas var veicināt to sasniegšanu.	
10.	... nosaka piemērotu tikšanās vietu un laiku, kas veicinās dalībnieku komfortu, drošību un piekļuvi grupai.	
11.	... atbilstošā veidā sagatavo dalībniekus grupai (tas atšķirsies atkarībā no tā, vai grupa ir paredzēta individuālu mērķu sasniegšanai vai uzdevumu veikšanai organizācijā vai kopienā).	
12.	... izrāda empātiju, identificējot dalībnieku jūtas un reakcijas uz pievienošanos grupai.	
13.	... zina, kā atlasīt grupas dalībniekus atbilstoši grupas sastāva principiem (var neattiekties uz grupām, kurās kāds cits nosaka grupas dalībnieku sastāvu).	
14.	... izstrādā skaidru grupas mērķi, kas atspoguļo dalībnieku vajadzības un organizācijas misiju un mērķus (bieži to dara sadarbībā ar grupas dalībniekiem).	
15.	... apsver iespējamo konteksta, vides un sabiedrības ietekmi uz grupu.	
16.	... nepieciešamības gadījumā izskaidro grupas mērķus un procesus tiem, kas nav grupas dalībnieki, piemēram, citiem organizācijas darbiniekiem, attiecīgajām kopienas struktūrām un vecākiem vai atbilstošajām institūcijām.	
17.	... apsver problēmas, kas saistītas ar grupas saturu, kā arī ar aktivitāšu, nepieciešamo piederumu un resursu izmantošanu.	

Nr.	Grupas vadītājs...	Pieraksti:
18.	... apzina un izmanto metodes grupas progresa novērtēšanai (piemēram, grupas progresa piezīmes, formālus un neformālus novērtējumus).	
19.	... nepieciešamības gadījumā kopā ar grupas vadīšanas kolēģi apsver līdzīgo un atšķirīgo grupas vadīšanas pieeji, stilā un komunikācijā.	
20.	... nepieciešamības gadījumā kopā ar grupas vadīšanas kolēģi pēc katras sesijas pārrunā un plāno katru sesiju.	
21.	... regulāri meklē un izmanto supervīziju (vai konsultācijas).	
Darba ar grupu sākumposms		
22.	... kopā ar grupas dalībniekiem izstrādā sākotnējo vienošanos par grupas darbu, kurā noteikti veicamie uzdevumi, sasniedzamie mērķi un process, kādā tas tiks veikts.	
23.	... apspriež konfidencialitāti un tās robežas.	
24.	... palīdz dalībniekiem identificēt un noskaidrot individuālos mērķus un grupas mērķus.	
25.	... palīdz dalībniekiem saistīt individuālos mērķus ar grupas mērķiem.	
26.	... aicina visus dalībniekus pilnībā (aktīvi) piedalīties.	
27.	... lūdz dalībnieku atgriezenisko saiti par grupas progresu.	
28.	... nepieciešamības gadījumā izmanto īpašas prasmes darbā ar nosūtītajiem ¹ dalībniekiem, izprotot, kā viņu lomas un statuss grupā ietekmē grupas dinamiku.	
29.	... nodibina attiecības (saikni) ar katru grupas dalībnieku individuāli un grupu kopumā.	
30.	... palīdz grupas dalībniekiem veidot attiecības savā starpā.	

¹ Dalībniekiem, kuriem dalība grupā ir obligāta vai ieteikta kādu nosacījumu izpildīšanai

Nr.	Grupas vadītājs...	Pieraksti:
31.	... atspoguļo grupas dalībnieku līdzības.	
32.	... iedrošina tiešu komunikāciju dalībnieku starpā.	
33.	... cenšas palīdzēt grupai ieviest noteikumus dalībai grupas procesos, kas veicina drošību un uzticēšanos.	
34.	... cenšas attīstīt savstarpējo palīdzību.	
35.	... novērtē un atzīst dažādu psiholoģisko, sociālo, kultūras un vides aspektu ietekmi uz līdzdalību.	
36.	... mudina grupu izpētīt neproduktīvās normas, kad tādas rodas.	
37.	... veicina autonomiju un pašnoteikšanos.	
38.	... iedrošina dalībnieku iespēkošanu (empowerment).	
<i>Darba ar grupu vidusposms</i>		
39.	... nostiprina saikni starp individuālajām vajadzībām un grupas mērķiem.	
40.	... piedāvā idejas un aktivitātes, kas atbalsta grupas mērķi un palīdz dalībniekiem sasniegt individuālos un grupas mērķus.	
41.	... novērtē individuālo un grupas progresu mērķu sasniegšanā.	
42.	... identificē grūtības un šķēršļus, kas traucē grupai un tās dalībniekiem sasniegt mērķus.	
43.	... ja šķēršļi ir saistīti ar atsevišķa dalībnieka īpašajām vajadzībām, nepieciešamības gadījumā piedāvā individuālu tikšanās laiku ārpus grupas.	
44.	... pārliecinās, ka grupa ņem vērā atsevišķu dalībnieku īpašās vajadzības (piemēram, fiziskās, kognitīvās, valodas vai kultūras vajadzības).	

Nr.	Grupas vadītājs...	Pieraksti:
45.	... palīdz dalībniekiem iesaistīties problēmu risināšanā, izvēļu un lēmumu pieņemšanā, kā arī lēmumu iespējamo rezultātu izvērtēšanā.	
46.	... apkopo sesijas darbu.	
47.	... plāno nākamās sesijas kopā ar grupu.	
48.	... nepieciešamības gadījumā pārskata vienošanos ar dalībniekiem, lai palīdzētu sasniegt individuālos un grupas mērķus.	
49.	... noskaidro un interpretē komunikācijas modeļus starp grupas dalībniekiem, starp grupas dalībniekiem un grupas vadītāju, kā arī starp grupu un sistēmām ārpus grupas.	
50.	... pārskata grupas vērtības un normas.	
51.	... modelē un iedrošina godīgu komunikāciju un atgriezenisko saiti starp dalībniekiem un starp dalībniekiem un grupas vadītāju.	
52.	... palīdz dalībniekiem identificēt un formulēt sajūtas.	
53.	... palīdz dalībniekiem uztvert verbālo un neverbālo komunikāciju.	
54.	... palīdz dalībniekiem risināt konfliktu grupā.	
55.	... palīdz dalībniekiem izveidot saiknes ar citiem grupas dalībniekiem, kas var ilgt pēc grupas beigām, ja tas ir piemēroti.	
56.	... izmanto iespēkošanas metodes, lai palīdzētu dalībniekiem attīstīt piederības sajūtu grupai.	
57.	... palīdz dalībniekiem identificēt un piekļūt resursiem grupas iekšienē un ārpus tās.	
58.	... izmanto pierakstīšanas metodes, lai monitorētu grupas vadīšanas prasmes un grupas procesu.	

Nr.	Grupas vadītājs...	Pieraksti:
59.	... izmanto literatūrā, grupas vadītāja un organizācijas pieredzē, kā arī citos profesionālo zināšanu avotos pieejamas grupas darba pieejas, kas atbilst iedzīvotāju grupām, kurām tiek sniegts pakalpojums, un veicamajiem uzdevumiem.	
<i>Darba ar grupu noslēguma posms</i>		
60.	... laikus sagatavo dalībniekus grupas noslēgumam.	
61.	... tiešās prakses grupas gadījumā palīdz dalībniekiem noteikt viņu ieguvumus un izmaiņas, kas notikušas, piedaloties grupā. Uzdevumu grupas gadījumā palīdz dalībniekiem pārrunāt, ko viņi ir iemācījušies no šīs pieredzes, kas viņiem noderēs citās uzdevumu grupās (ietver pārdomas par to, kā grupas mērķu sasniegšana veicinās organizācijas un/vai kopienas darbību).	
62.	... apspriež grupas ietekmi uz sistēmām ārpus grupas (piemēram, ģimeni, organizāciju, kopienu.)	
63.	... identificē un apspriež tiešas un netiešas pazīmes, kas liecina par dalībnieku reakciju uz grupas beigām.	
64.	... dalās ar grupas vadītāja sajūtām par grupas noslēgšanu.	
65.	... palīdz grupas dalībniekiem dalīties savās sajūtās par grupas noslēgumu savā starpā un ar grupas vadītāju.	
66.	... sistemātiski novērtē individuālo un grupu mērķu sasniegšanu (regulāru un sistemātisku grupas pieredzes novērtēšana varētu/tai vajadzētu notikt grupas darbības gaitā, nevis tikai beigū posmā).	
67.	... palīdz dalībniekiem izveidot saites ar citām organizācijām un pakalpojumu sniedzējiem, ja nepieciešams.	
68.	... palīdz dalībniekiem pielietot jaunās zināšanas un prasmes ikdienas dzīvē.	

Nr.	Grupas vadītājs...	Pieraksti:
69.	... iedrošina dalībniekus sniegt atgriezenisko saiti grupas vadītājam par viņa lomu un darbību grupā.	
70.	... sagatavo rakstiskus materiālus par darbu ar grupu organizācijai, atsevišķiem dalībniekiem un, nepieciešamības gadījumā citiem.	

Atsauces

IASWG. (2006). Standards for social work practice with groups (2nd Ed.). Retrieved June 5, 2013, from http://www.aaswg.org/files/AASWG_Standards_for_Social_Work_Practice_with_Groups.pdf (The source of the items. Appreciation to the Board of IASWG for permission to use the Standards for the development of this Inventory).

Macgowan, M. J. (2012). A standards-based inventory of foundation competencies in social work with groups. *Research on Social Work Practice*. doi: 10.1177/1049731512443288 (The initial study on the reliability and validity of the Inventory).

Macgowan, M. J., & Vakharia, S. P. (2012). Teaching standards-based group work competencies to social work students: An empirical examination. *Research on Social Work Practice*, 22(4), 380-388. doi: 10.1177/1049731512442249 (This study gives an example of using the Inventory in teaching about social work with groups).

Wilson, F. R., & Newmeyer, M. D. (2008). A standards-based inventory for assessing perceived importance of and confidence in using ASGW's core group work skills. *The Journal for Specialists in Group Work*, 33(3), 270-289. doi: 10.1080/01933920802196146 (The scaling for the Inventory is derived from this study, which also helped inspire the development of the Inventory).

