



Verkefnið “VAPETVIP – Virtual Academy for Professionals in Education and Training of Visually Impaired People” var að hluta til fjármagnað af “ERASMUS+” áætlun Framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins.

Þessi útgáfa er eingöngu byggð á sýn höfunda og Framkvæmdastjórn Evrópusambandsins ber ekki ábyrgð á hvernig efni handbókarinnar verður notað.

Efnið er gefið út af VAPETVIP verkefnahópnum.

### Licensing



“Activities for Improving Soft-Skills of Visually Impaired Adults” is licensed under [Creative Commons Attribution-Non-commercial-ShareAlike 3.0 Unported License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/).

### THE VAPETVIP PROJECT CONSORTIUM:

#### **Fundação Raquel e Martin Sain**

(Project Coordination)  
Rua Joao Saraiva 11  
1100-578 Lisbon—PORTUGAL  
[www.fundacao-sain.pt](http://www.fundacao-sain.pt)

#### **Berufsfoerderungswerk Düren**

Karl Arnold Strasse 132-134  
52349 Düren—GERMANY  
[www.bfw-dueren.de](http://www.bfw-dueren.de)

#### **National Rehabilitation Centre for Blind**

Landos 24  
4006 Plovdiv—BULGARIA  
[www.rehcenter.org](http://www.rehcenter.org)

#### **National Institute for the Blind**

Hamrahlid 17  
105 Reykjavik—ICELAND  
[www.midstod.is](http://www.midstod.is)

#### **Future 21<sup>st</sup> Century Foundation**

ул.Каменица 2  
4000 Plovdiv—BULGARIA  
[portal4languages.eu/](http://portal4languages.eu/)

#### **Istituto Rittmeyer**

Viale Miramare 119  
34136 Trieste—ITALY  
[www.istitutorittmeyer.it](http://www.istitutorittmeyer.it)

#### **Mutualité Française Anjou-Mayenne**

67 Rue des Ponts de Cé  
49100 Angers—FRANCE  
[www.mfam.fr](http://www.mfam.fr)

#### **Fundacion ASPAYM Castilla y Leon**

Calle Severo Ochoa 33 "Las Piedras"  
47130 Simancas (Valladolid)—SPAIN  
[www.aspaymcyll.org](http://www.aspaymcyll.org)

## EFNISYFIRLIT

Efnisyfirlit.....	2
I. KYNNING.....	3
II. Markmið .....	5
Markmið námsefnisins .....	5
Markmið hvers kafla.....	5
III. Efnisyfirlit.....	6
IV. Námsfni .....	7
1. Inngangur að jákvæðri sálfræði.....	7
Hvað er jákvæð sálfræði? .....	7
Meginstef jákvæðrar sálfræði .....	8
Rangtúlkun og gagnrýni á jákvæða sálfræði .....	9
Jákvæð sálfræði í menntun .....	9
2. Grunnfélagsfærni .....	13
A. Aðferðafræði við þjálfun í grunnfélagsfærni .....	13
B. Samskipti .....	14
2.1 Grundvallaratriði í samskiptum við sjónskerta einstaklinga .....	14
2.2 Fyrstu kynni .....	15
2.3. Að búa til umhverfi sem hentar til samskipta .....	15
2.4. Almenn samskipti .....	17
2.5. Upplýsingar um staðsetningu og áttir .....	18
Verkefni sem hjálpa við að þróa félagsfærni.....	19
Verkefni til að þjálfa félagsfærni á netinu:.....	20
III Önnur félagsfærni .....	23

A.	Hæfni til að vinna í hópum.....	23
B.	Greining vandamála og ákvarðanatoka .....	30
C.	Sjálfskraust (að hafa sig í frammi) .....	33
V.	Samantekt og efnisorðaskrá.....	34
VI.	Heimildaskrá.....	36

## I. KYNNING

Námsefnið “Verkefni til þess að bæta félagsfærni sjónskertra einstaklinga á fullorðinsaldri” var unnið sem hluti af verkefninu “Virtual Academy for Professionals in Education and Training of Visually Impaired People” (VAPETVIP), sem er fjármagnað af Erasmus-áætlun Evrópusambandsins.

Námsefnið er hugsað fyrir fagfólk á sviði fræðslu og endurhæfingar fyrir blinda og sjónskerta á fullorðinsaldri.

Efninu er ætlað að bæta þekkingu, veita góð ráð og leggja til verkefni sem fagfólk getur nýtt til þess að bæta félagsfærni nemenda eða skjólstæðinga sinna. Þörfin fyrir góða félagsfærni liggur í augum uppi á vinnumarkaði dagsins í dag og hún er ekki síður mikilvæg en sérþekking starfsfólksins. Allir þurfa að vinna í þessari færni, en sjónskert fólk getur mætt sérstökum hindrunum þegar félagsaðstæður eru sjónrænar.

Í þessu námsefni er m.a. að finna hagnýtt kennsluefni á sviði grundvallarfélagsfærni sem er nauðsynleg í daglegu lífi, með tilliti til félagsaðlögunar og þátttöku, á sviði sjálfskrausts og sjálfstjórnunar, á sviði sjálfsábyrgðar og félagslegs þroska. Efnið skiptist í nokkra efnisflokk, þar á meðal grundvallarsamskiptahæfni, samskipti á netinu, samskipti milli fólks og menningarheima, hópvinufærni og færni við úrlausn verkefna og við ákvarðanatöku.

Einnig má hér finna kafla um hugmyndafræði. Tilgangurinn með því efni er að undirstrika það hvers kennarar á þessu sviði eru megnugir. Sannfæring kennara fyrir því að nemendur geti bætt líf sitt getur skilað sér í sannfæringu nemendanna sjálfra um að sú sé raunin.

Nemendinn getur ákveðið í hvaða röð er farið í námsefnið, sem og hvaða námsefni er farið yfir og hvað ekki. Nemandinn verður að klára að minnsta kosti 70% af námsefninu til þess að geta fengið vottun um að námskeiði sé lokið.

## II. MARKMIÐ

### MARKMIÐ NÁMSEFNISINS

Eftir að hafa lokið við yfirferð þessa námsefnis, á fagaðili að kunna skil á ýmsum verkefnum sem hjálpa sjónskertu fólki á fullorðinsaldri að bæta félagsfærni sína og gera það betur í stakk búið til að takast á við félagsaðstæður daglegs lífs.

### MARKMIÐ HVERS KAFLA

#### 1. Kafli – Inngangur að jákvæðri sálfræði

Lesandi lærir að þekkja og nýta við kennslu hin fimm meginstef jákvæðrar sálfræði, sem stefna að velferð einstaklinga, hópa og samfélagsins í heild.

Við vonum að kafllinn verði fagfólki hvati til þess að nýta sér jákvæða sálfræði við kennslu.

#### 2. Kafli – Inngangur að félagsfærni, samskipti

Lesandi lærir að þekkja algeng vandamál er varða félagsfærni sem sjónskert fólk á við að etja.

#### 3. Kafli – Að bæta félagsfærni

Lesandi lærir að greina ákveðin vandamál á tilteknu sviði félagsfærni, lýsa þeim fyrir nemendum sínum og finna rétt verkefni til þess að stuðla að framförum.

### III. EFNISYFIRLIT

1. Inngangur að jákvæðri sálfræði
  - a. Hvað er jákvæð sálfræði?
  - b. 5 meginstef jákvæðrar sálfræði
    - i. Gnægð
    - ii. Styrkleikar
    - iii. Jákvæð hlutdrægni
    - iv. Farsæld og stöðnun
    - v. Hamingja og velferð
  - c. Rangtúkun og gagnrýni á jákvæða sálfræði
  - d. Jákvæð sálfræði í menntun
    - i. Hvernig má nota jákvæða sálfræði við kennslu
2. Grunnfélagsfærni
  - a. Aðferðafræði við þjálfun í grunnfélagsfærni
  - b. Samskipti
    - i. Grundvallaratriði í samskiptum við sjónskerta einstaklinga
    - ii. Fyrstu kynni
    - iii. Að búa til umhverfi sem hentar til samskipta
    - iv. Almenn samskipti
    - v. Upplýsingar um staðsetningu og áttir
3. Önnur félagsfærni:
  - a. Hæfin til að vinna í hópum
  - b. Greining vandamála og ákvarðanatoka
  - c. Sjálfstraust (að hafa sig í frammi)

## IV. NÁMSEFNI

### 1. INNGANGUR AÐ JÁKVÆÐRI SÁLFRÆÐI

#### HVAÐ ER JÁKVÆÐ SÁLFRÆÐI?

Jákvæð sálfræði er tiltölulega ný grein sálfræði sem varð til á síðari hluta 10. áratugarins og hefur vaxið ásmegin síðustu ár. Greinin snýst um vísindalegar rannsóknir á þeim skilyrðum og aðgerðum sem stuðla að farsælu lífi – lífi sem er ánægjulegt, spennandi og hefur tilgang. Grunnurinn að greininni var lagður af Martin Seligman, en hann talaði á árum sínum sem forseti Sambands bandarískra sálfræðinga fyrir mikilvægi þess að taka nálgun á sálfræði sem byggði á styrkleikum einstaklingsins.

Jákvæð sálfræði er regnhlífarhugtak sem inniheldur nokkur ólík viðfangsefni. Þar mætti nefna einstaklingsbundna upplifun, geðheilsu og farsæld, flæði (að vera virkur þátttakandi í daglegu lífi) og jákvæðni og styrkleika. Í stað þess að spyrja „Hvað er að?“, spyr hin jákvæða sálfræði: „Hvað gengur vel?“ Þess vegna er áherslan á eftirfarandi þætti:

- Að reyna að draga úr tilfinningum, hugsunum og hegðun sem eru til trafala félagslega.
- Að veita einstaklingum þá færni og það sjálfstraust sem þarf til þess að mæta áskorunum lífsins.
- Að byggja undir og viðhalda ákjósanlegu andlegu og tilfinningalegu ástandi, þar sem ákjósanlegt hlutfall jákvæðra og neikvæðra hugsana/tilfinninga er til staðar á flestum stundum.

Í stað þess að einblína á spurninguna: „Hvert er vandamál einstaklingsins og hvernig er hægt að leysa það?“ er spurt: „Hvers konar lífi vill einstaklingurinn lifa og hvernig er hægt að hjálpa honum að öðlast það?“ Þó að þessar tvær spurningar kunni að hljóma svipaðar, þá hafa þær ekki sama inntak. Það að vinna bug á veikleikum er ekki það sama og að byggja upp styrkleika. Það að stefna áfram veginn að settu marki er ekki það sama og að koma í veg fyrir að markmiðið fjarlægist. Farsæld einstaklingsins felur fleira í sér en að vera án geðrænna kvilla eða annarra vandamála. Það að losna undan helsi ótta, reiði og þunglyndis fyllir mann ekki ósjálfrátt af friði, ást og hamingju. Það að vinna bug á veikleikum byggir ekki ósjálfrátt upp styrk.

**Tillaga að verkefni:** Leitaðu að upplýsingum um störf Martin Seligman og um hlutverk hans í sögu jákvæðrar sálfræði og þá nálgun sem hann talaði fyrir.



## MEGINSTEF JÁKVÆÐRAR SÁLFRÆÐI

### Gnægð

Jákvæð sálfræði einblínir á það sem gengur vel og hvernig má gera enn betur. Nálgunin sem beitt er mætti kalla “gnægðar-linsu”. Þessi linsa dregur athyglina að innri kröftum, hæfileikum og getu einstaklingsins, í stað þess að líta á hann sem fórnarlamb aðstæðna sem hann hefur ekkert vald yfir.

### Styrkleikar

Áherslan á styrk einstaklingsins er grundvallaratriði í jákvæðri sálfræði. Hin jákvæða sálfræði gerir ráð fyrir því að hverjum einstaklingi séu áskapaðir styrkleikar af náttúrunnar hendi, og að þá beri að meta að verðleikum. Hún heldur því einnig fram að í raun sé einstaklingnum ómögulegt að vinna bug á veikleikum sínum án þess að gera sem mest úr styrkleikum sínum.

### Jákvæð hlutdrægni

Við höfum tilhneigingu til þess að einblína á hinar neikvæðu hliðar hlutanna, við þjáumst af neikvæðri hlutdrægni. Rannsóknir hafa sýnt að fólk hugsar oftast neikvæðar en jákvæðar hugsanir og að neikvæðir atburðir hafa mun sterkari áhrif á líðan fólks en jákvæðir atburðir.

Eitt af meginmarkmiðum jákvæðrar sálfræði er að umbreyta hinni neikvæðu hlutdrægni yfir í jákvæða hlutdrægni. Neikvæðni getur kostað fólk ýmis tækifæri með því að draga úr þeim tíma, orku og kröftum sem fólk eyðir í að vinna að aukinni vellíðan og árangri. Jákvæðni getur hinsvegar leitt til aukinnar farsældar. Þegar jákvæðum tilfinningum, verkum og upplifunum er gefið aukið vægi verður einstaklingurinn djarfari og meira skapandi í leit sinni að lausnum á vandamálum.

### Farsæld og stöðnun

Yfirleitt er litið á jákvæðni og neikvæðni sem andstæður. En þessi hugsunarháttur getur verið villandi þegar við reynum að ná utan um farsæld einstaklingsins, sem einkennist af stöðugum þroska, seiglu og framtíðarhugsun. Andstæðan við það að vera farsæll er í raun að standa í stað: að vera í andlegu ástandi þar sem jákvæðar tilfinningar eru ekki nægilega sterkar til þess að leiða til framfara, og þjást af skorti á félagsfærni og lífsfyllingu. Hin jákvæða sálfræði lítur svo á að nauðsynlegt sé að skilja bæði hvað veldur farsæld og stöðnun í hinu stóra samhengi.

### Hamingja og velferð

Innan jákvæðrar sálfræði er hamingjan talin innihalda tvær gerðir farsældar:

- Huglæg: ánægja með lífið, sem skýrist af háu hlutfalli jákvæðra tilfinninga og lágu hlutfalli neikvæðra tilfinninga.

- Sálfræðileg: sú lífsfylling sem við öðlumst gegnum samskipti við aðra, með því að finnast líf okkar hafa merkingu og með því að þroskast sem einstaklingar.

**Tillaga að verkefni:** Leitaðu að upplýsingum um jákvæða sálfræði á netinu og reyndu að búa til skilgreiningu á henni með eigin orðum.

---

## RANGTÚLKUN OG GAGNRÝNI Á JÁKVÆÐA SÁLFRÆÐI

Jákvæð sálfræði reynir ekki að gera fólk hamingjusamt öllum stundum, eins og stundum hefur verið haldið fram í fjölmiðlum. Þegar henni er beitt af vandvirkni og gætni, veitir jákvæð sálfræði gagnlega sýn á sálarlíf fólks og leggur fram hugmyndir um hvernig jákvæðar tilfinningar geta bætt líðan þess.

Algeng gagnrýni á jákvæða sálfræði er að hún sé boðberi yfirgengilega jákvæðs hugarfars, sem sveipi hulu alla þá þætti lífsins sem ekki eru bjartir og fagrir, og að lokatakmarkið sé stöðug hamingjutilfinning. En tilgangur jákvæðrar sálfræði er ekki að setja fram tvíhyggju sem skipar hinu jákvæða ofar hinu neikvæða í öllum tilfellum. Tilgangurinn er frekar að öðlast skilning á samverkun jákvæðra og neikvæðra upplifana, og að leitast eftir að ná því jafnvægi jákvæðra og neikvæðra upplifana sem tryggir besta andlega og tilfinningalega heilsu.

---

## JÁKVÆÐ SÁLFRÆÐI Í MENNTUN

*“Jákvæð sálfræði og kennsla í skólum stefna að sama marki”*  
– zonepositive.com

Úr samruna jákvæðrar sálfræði og hefðbundinnar kennslu hefur orðið til ný stefna þar sem andleg og líkamleg þjálfun er talin mikilvæg til jafns við skólabókarlærdóminn: jákvæð menntun.

Ein helsta hvatningin sem kennarar geta fengið í starfi sínu er að sjá nemendur sína taka framförum og finna sig í náminu. Þá er ekki streðað til einskis. Hin jákvæða sálfræði stefnir að því að veita einstaklingnum sömu hvatningu með því að sýna fram á að hann eða hún geti tekið raunverulegum framförum með jákvæðum hugsunarhætti.

Jákvæð menntun sameinar vísindarannsóknir á hamingju og farsæld annars vegar, og hefðbundna kennslu hins vegar. Vísindi jákvæðrar sálfræði eru kennd með viðurkenndum kennsluaðferðum með það að markmiði að hvetja og styðja nemendur til að lifa farsælu lífi. Farsæld mætti í þessu samhengi skilgreina sem það „að líða vel og að gera góða hluti“. Jákvæð menntun kennir ákveðna færni sem hjálpar nemandanum að bæta sambönd sín við aðra, byggir undir jákvæðar tilfinningar, eykur seiglu einstaklingsins, bætir núvitund og stuðlar að heilbrigðum lífsstíl.

Notkun jákvæðrar sálfræði við kennslu og lærdóm getur bætt námsárangur, leitt til sterkari sjálfsmyndar, betri sjálfsþekkingar og tilfinningastjórnunar, seiglu, sveigjanleika og rökrænnar

hugsunar. Og rannsóknir hafa sýnt að nemendur sem tileinka sér þessa grunnfærni eru áhugasamari en aðrir nemendur og gengur betur í námi. Þetta á við innan sem utan kennslustofunnar. Jákvæða sálfræðin hjálpar nemendum að öðlast dýpri innsýn í eigið líf, hún hjálpar þeim að átta sig á því hver markmið þeirra ættu að vera og hver næstu skrefin í áttina að þeim markmiðum séu.

**Tillaga að verkefni:** Finndu með hjálp netsins dæmi um stofnun eða samtök sem nýta jákvæða sálfræði á sviði menntunar. Skrifðu stuttan texta (200 til 300 orð) um stofnunina og árangur hennar af notkun jákvæðrar sálfræði. Ekki gleyma að setja hlekk á greinina eða vefsíðuna sem notast er við fyrir neðan textann.

### Hvernig má nota jákvæða sálfræði við kennslu

Þessi kafli er hugsaður til þess að hvetja fagfólk til þess að nýta jákvæða sálfræði í kennslustörfum sínum. Til þess að bæta félagsfærni nemenda sinna með notkun meginstefa jákvæðrar sálfræði og með beitingu “gnægðar”-linsunnar. Jákvæð sálfræði hjálpar við beina athyglinni að því sem gengur vel í lífi skjólstæðingsins, og notar styrkleika einstaklingsins sem útgangspunkt svo auðveldara verði að takast á við það sem gengur ekki jafn vel.

Hvernig á að bera sig að við þetta? Eftirfarandi þættir eru mikilvægir í kennslu og þjálfun:

- 1) Styrkleikar;
- 2) Jákvætt andrúmsloft;
- 3) Að hafa áhuga og vilja til að læra;
- 4) Sambönd;
- 5) Seigla.

Skoðum þessi atriði hvert fyrir sig á sviði kennslu.

### Styrkleikar

Áhersla á styrkleika nemandans hjálpar til þessa að vekja áhuga hans, bætir námsárangur hans og líðan. Það getur haft heilmikil jákvæð áhrif á nemandann að fá hann eða hana einfaldlega til að telja upp styrkleika sína. Öll höfum við eiginleika, færni og hæfileika sem við getum þróað og bætt ef við einsetjum okkur það.

Fólk hefur meðfædda löngun til þess að nýta styrkleika sína í verki. Þá líður því vel, vinnur betur og afkastar meiru. Það veitir fólki lífsfyllingu að fá að nýta krafta sína, það gefur lífi þess merkingu - manneskjan blómstrar! Aftur á móti getur stöðug áhersla á að vinna bug á veikleikum aukið vanmáttartilfinningu fólks.

**Tillaga að verkefni sem hægt er að vinna með nemendum:** Það má byrja með að leggja einfalt verkefni fyrir nemendurna. Þú skalt biðja þá um að skrifa niður á blað fimm styrkleika sína og hvernig má nýta þá, t.d. úti á vinnumarkaðnum. Hafa ber í huga að þetta á að vera

einstaklingsverkefni og niðurstöðurnar einkamáls hvers og eins, þó svo að það megi, með samþykki nemandans, deila niðurstöðum með hópnum. Í því samhengi þarf að miða við þroska nemenda og hversu vel samskiptin á milli þeirra ganga. Hér er lýst 24 gerðum persónuleikastyrkleika sem falla í sex flokka: [VIA Classification of Character Strengths](#)

**Tillaga að verkefni fyrir fagfólk:** Líkt og framtíðarnemendur þínir, skalt þú skrifa niður á blað fimm styrkleika og lýsa því hvernig þeir gætu nýst þér á vinnumarkaðnum. Þetta á að vera einstaklingsverkefni, því á ekki að deila með yfirkennara námskeiðsins.

### Jákvætt andrúmsloft

Jákvætt kennsluumhverfi bætir upplifun bæði kennara og nemenda. Það minnkar streitu og bætir árangur. Að sama skapi auka jákvætt hugarfar og öruggt og afslappað andrúmsloft möguleika nemenda til þess að fá útrás fyrir áhugamál sína og leysa úr læðingi sköpunargleði sína.

Rétt eins og fólk getur þróað með sér hugarfar vonleysis, getur það lært að tileinka sér jákvæða hugsun.

Ein leið til að þróa með sér jákvætt hugarfar er að leggja áherslu á þakklæti. Okkur getur auðveldlega yfirsétt allt það sem við getum þakkað fyrir í lífi okkar.

**Tillaga að verkefni til að vinna með nemendum:** Hjálpaðu nemendum þínum að vera betur meðvitaðir um hvernig þeir hugsa og að þekkja einkenni jákvæðs hugarfars. Þú skalt biðja nemendur að telja upp þrjá góða hluti sem hafa komið fyrir þá og útskýra hvernig þeir komu til.

### Að hafa áhuga og vilja til að læra

Fólk hefur tilhneigingu til þess að elta hæfileika sína, það fylgir því eftir sem það finnur á sér að það getur gert vel og nýtur þess að gera. Það mætti skilgreina jákvætt kennsluumhverfi sem aðstæður þar sem kennara njóta þess að kenna, og nemendur njóta þess að læra – og þetta getur gert gæfumuninn í námi.

Alla dreymir um að finna það sem þeir eru góðir í og að ná hámarksfærni á því sviði. Þess vegna er mikilvægt að kennarar hjálpi nemendum sínum að finna sína fjöl, hjálpi þeim að átta sig á hvaða markmiðum þeir vilja ná í lífinu. Hugmyndin er að nemendur marki sér ákveðna stefnu og finni tilgang í náminu.

**Tillaga að verkefni til að vinna með nemendum:** Þú getur hjálpað nemendum að móta sér stefnu og finna tilgang með náminu, með því að spyrja þá hvernig lífi þeir kysu helst að lifa – hvar búa þeir og hvar vinna þeir við þessar ímynduðu kjöraðstæður? Láttu nemendurna útlísta af

nákvæmni og raunsæi hvernig farsælt líf lítur út fyrir þeim. Það ber að hafa í huga að lýsingin verður að vera í samræmi við raunveruleikann og miðast við aðstæður hvers einstaklings.

### Sambönd

Gott samband milli kennara og nemenda, og innan nemendahópsins, samband sem byggir á trausti, er mikilvægt til að skapa jákvætt andrúmsloft og getur haft jákvæð áhrif út fyrir skólastofuna.

### Seigla

Það að hafa seiglu er ekki bara að geta tekist á við mótlæti. Í því felst líka að kunna að nýta tækifæri. Til að nemendur nái markmiðum sínum dugir ekki að þeir klári námið með háar einkunnir.

**Hafið eftirfarandi í huga þega þið vinnið að því að bæta félagfærni nemenda ykkar: hægt er að kenna fólki að beita jákvæðu hugarfari. Fólk getur líka lært að setja sér markmið og ná þeim og að byggja á styrkleikum sínum til þess að bæta líf sitt.**



## 2. GRUNNFÉLAGSFÆRNI

### A. AÐFERÐAFRÆÐI VIÐ ÞJÁLFUN Í GRUNNFÉLAGSFÆRNI

Allir þeir sem kenna félagsfærni þurfa að fylgja vissum grunnviðmiðum í kennslu.

Sú verkefnaáætlun sem hér er útlistuð byggist á því að nemendur læri af reynslunni, fái að spreyta sig. Verkefnin byggjast á samræðum (rökræðum, umræðum, og hugmyndavinnu), leikjum (lærdómsleikjum og hlutverkaleikjum, leikritun), tilraunum (athugunum, reynslu og verkefnavinnu) og hagnýtum lærdómi (æfingum, aðstæðubundnum rannsóknaraðferðum – greiningu orsaka, að vinna í hópum). Í öðrum verkefnum er beitt aðferðum til að bæta samvinnu nemendahópsins, svo sem að vinna í litlum hópum, að setja reglur um samvinnu, að hver og einn vinni í ólíkum hópum, að fá aðra meðlimi hópsins til að taka virkan þátt, umræður, námshvetjandi leikir o.s.frv.

#### **Að leggja mat á færni nemenda**

Til þess að nemendur fái sem mest út úr verkefnunum, þarf að meta hvar hver og einn stendur í sinni félagsfærni áður en lengra er haldið. Það er nauðsynlegt að greina í hverju nemandanum gengur vel og í hverju ekki til að átta sig á þörfum þeirra. Hægt er að framkvæma matið með hefðbundnum aðferðum innan okkar starfssviðs – spurningalistum, með því að fylgjast með hegðun, eða með viðtölum við ættingja.

#### **Að skilgreina markmið með náminu**

Þetta er nauðsynlegt til þess að kennarinn, nemandinn og hópurinn séu meðvituð um hvert er stefnt.

#### **Hvati**

Hver og einn nemandi í nemendahópnum þarf að skilja hvers vegna sé mikilvægt að hann eða hún tileinki sér tiltekna færni, svo að hvati sé til staðar til að ná settu markmiði.

#### **Eitt skref í einu**

Æskilegt er að skipta hverju verkefni niður í skref sem er hægt að afgreiða hvert fyrir sig.

Kennarar ættu að stefna að því að finna einföldustu leiðina til að ná tilteknu markmiði. Klára þarf hvert skref á leið í áttina að settu markmiði, áður en hafist er handa við það næsta.

#### **Að styrkja færnina**

Til þess að styrkja nýlærða færni er jákvæð endurgjöf nauðsynleg fyrir hópinn.

## Að nýta færni

Það er mikilvægt að kanna hvernig nemandanum tekst að nýta nýja færni í daglegu lífi.

## Að þjálfun lokinni

Æskilegt er að gera mat á árangri nemendahópsins eftir að þjálfun lýkur. Þetta má framkvæma með öllum hópnum, en betra er að tala við hvern nemanda fyrir sig. Matið á að leggja fram í orðum (ekki á einkunnaskala).

---

## B. SAMSKIPTI

Færni í samskiptum er hverjum einstaklingi mikilvæg. Mannlegt samfélag kæmist skammt án þeirra samskiptahæfileika sem við búum yfir. Samskipti fara fram með margvíslegum hætti.

Meðal grunnþátta í samskiptafærni eru eftirfarandi atriði:

- a. Virk samskipti;
- b. Að skiptast á upplýsingum;
- c. Gagnkvæm áhrif;
- d. Gagnkvæmur skilningur.

Hvert og eitt þessara atriða er tiltölulega sjálfstætt, þó að þau skarist öll. Þegar þessi þjálfun fer fram með sjónskertum einstaklingum, skipta eftirfarandi þættir mestu máli: að skiptast á hugmyndum og skoðunum, upplýsingar, samtöl, hvernig einstaklingurinn kemur fyrir, að lesa í viðbrögð fólks, virk hlustun, skilningur á öðrum, að leggja mat á viðhorf annarra, tilfinningar og lífsskoðanir annarra, hindranir í samskiptum.

---

## 2.1 GRUNDVALLARATRIÐI Í SAMSKIPTUM VIÐ SJÓNSKERTA EINSTAKLINGA

### 2.1.1. Orðaval



Í samræðum við sjónskertan einstakling er best að nota vanalegan orðaforða sem notaður er dags daglega milli manna.

Ef viðmælandinn hefur nýlega misst sjón, og bregst t.d. við með því að segja, „Ég get ekki séð þetta“ er t.d. hægt að svara: „Ég veit þú sérð þetta ekki, en þú veist hvað ég á við þegar ég segi „Þú skalt skoða þetta“. Ég vil helst tala við þig eins og hvern annan, án þessa að setja sjónskerðinguna í forgrunn.“

### 2.1.2. Sjónræn samskipti

Ýmis samskipti sem ekki fara fram með tali eru sjónskertum einstaklingum hulin, t.d. bros eða undrunarsvipur. Því er gott að muna eftir því að leggja samskipti af þessu tagi í orð, sé mikilvægt að þau komist til skila.

---

## 2.2 FYRSTU KYNNI

### 2.2.3. Að heilsa



Sjónskertum einstaklingum er gott að heilsa með nafni, rétta fram höndina, og segja viðkomandi að maður hafi rétt höndina fram á móti þeim: „Góðan dag, Guðmundur. Ég heiti Jóna Jónsdóttir.“ Yfirleitt mun sjónskerti einstaklingurinn rétta þér höndina á móti.

Það er óþarfi að brýna raustina, sjónskert fólk heyrir jafn vel og aðrir.

---

## 2.3. AÐ BÚA TIL UMHVERFI SEM HENTAR TIL SAMSKIPTA

### 2.3.1. Ljós og lýsing





Margt sjónskert fólk þarf mikla lýsingu til þess að geta greint hluti. Þó ber að gæta þess að ljósið valdi ekki glýju í augum hins sjónskerta. Spyrjið sjónskerta einstaklinginn hversu mikil lýsing henti honum eða henni best.

Spyrjið sjónskerta einstaklinginn hvar honum eða henni líkar best að sitja. Sumum finnst betra að snúa bakinu í gluggann til þess að forðast ofbirtu vegna dagsljóssins.

### 2.3.2. Veggur til að halla sér upp að



Ef sjónskertur einstaklingur þarf að standa og halda kyrru fyrir einhversstaðar til lengri tíma, þá er gott að benda honum eða henni á vegg eða handrið til að styðja sig við. Það getur verið erfitt fyrir sjónskert fólk að standa óstutt í langan tíma. Veggurinn eða handriðið gerir einstaklingnum líka auðveldara að átta sig á rýminu.

### 2.3.3. Að forðast háværa og þreytandi staði



Blindir og sjónskertir einstaklingar bæta upp fyrir sjónskerðinguna með heyrninni.

Þess vegna geta samtöl á háværum stað, þar sem óviðkomandi hljóð eru stöðugt að trufla, valdið sjónskertum streitu. Ef nauðsynlegt er að fara á slíka staði, ættu samræðurnar að vera sem stýstar og aðeins til að koma til skila nauðsynlegum upplýsingum.

## 2.4. ALMENN SAMSKIPTI

### 2.4.1. Að ávarpa sjónskerta einstaklinga



Í samræðum við sjónskerta einstaklinga skaltu segja til nafns svo hann eða hún viti hvern um ræðir.

Ef sjónskertur einstaklingur er með öðrum einstaklingi, talaðu þá beint til hins sjónskerta en snerting getur verið góð líka. Sjónskerti einstaklingurinn getur greint nákvæmlega hvaðan röddin kemur.

### 2.4.2. Að yfirgefa svæðið

Það er mikilvægt að láta sjónskert fólk vita þegar þú kemur inn í herbergi eða ferð út. Það er þreytandi fyrir sjónskerta að vita ekki hverjir eru viðstaddir.

### 2.4.3. Líkamleg snerting



Snertið ekki sjónskertan einstakling án þess að láta vita fyrst og fá samþykki viðkomandi.

Þú getur ímyndað þér hvaða það er óþægilegt að vera snertur af ókunnugu fólki sem þú getur ekki séð, og vera þvingaður í ákveðna átt – jafnvel þó að fólkið meini vel. Snertingin getur líka komið sjónskerta aðilanum að óvörum.

### 2.4.4. Að bjóða fram aðstoð



Viljirðu veita sjónskertum einstaklingi aðstoð, skaltu fyrst spyrja hvort viðkomandi vilji fá aðstoð. Margt sjónskert fólk getur að mestu leyti bjargað sér sjálft og biður um aðstoð þegar það þarf á henni að halda.

---

## 2.5. UPPLÝSINGAR UM STAÐSETNINGU OG ÁTTIR



Fólk með fulla sjón lýsir aðstæðum oft með útskýringum á borð við: „Stóllinn er þarna til hægri“ og bendir í átt að stólnum. Þessar upplýsingar koma sjónskertu fólki vitanlega að litlu gagni.

Hér eru nokkrar ábendingar um hvernig má leiðbeina sjónskertum einstaklingum um rými:

- i. Sláðu létt í einhvern hlut, t.d. borðplötu eða sætisbak, svo einstaklingurinn heyri hvert skal halda.
- ii. Segðu einfaldlega hvar þú ert. „Ég stend hér. Eltu röddina mína.“
- iii. Gefðu áttir til kynna með því að tala út frá staðsetningu talna á klukku eða úri. Ef þú segir t.d.: „Það er stóll skáhallt á móti þér á hægri hönd“ er erfitt fyrir sjónskertan einstakling að átta sig á nákvæmlega hvert hann á að fara. „Þér á hægri hönd“ er ekki nákvæmt orðalag. Í staðinn mætti t.d. segja: „Það er stóll fyrir framan þig, klukkan tvö.“ Þá er viðmiðið að sú átt sem sjónskerti einstaklingurinn snýr sér í á hverri stundu sé alltaf 12:00. Sé ákveðinn hlutur í 60 gráða radíus til hægri við þá átt sem einstaklingurinn snýr í, segðu þá „klukkan tvö“.
- iv. Svo má biðja einstaklinginn að snúa sér „korter“ til hægri.

v.

## VERKEFNI SEM HJÁLPA VIÐ AÐ ÞRÓA FÉLAGSFÆRNI

Nº	Verkefni	Hæfnimarkmið	Aðferð	Klst.
1	Að kynna sig og kynnast	að mynda sambönd; að kynna sig og kynnast fólki; að skilja aðra og sætta sig við aðra; hversdagslegar kveðjur	Samtöl; rökræður / umræður; aðstæðuleikir í hópum.	1
2	Að tala á almannafæri	að tala og halda kynningar með ýmsum hópum; að miðla upplýsingum á skýran og skiljanlegan máta; að læra að sannfæra áheyrendur	samtöl; verkefni; greining orsaka	1
3	Að vera góður viðmælandi	skilyrði árangursríkra samskipta; hlustunarfærni; að spyrja spurninga; að taka sjónarhorn annarra	samtöl; umræða um dæmigerðar aðstæður; leikir, hlutverkaleikir	1
4	Samskipti og tilfinningar	að tjá tilfinningar; að skilja tilfinningar annarra; að deila og tjá tilfinningar, óskir og ótta; sjálfskoðun og sjálfstjórn	samtöl; umræða um dæmigerðar aðstæður; umræður; æfingar; leikir	1
5	Samskipti í hópi	að sætta sig við skoðanir annarra; að greina sýn annarra á sjálfið; að taka ákvarðanir í hópi; að segja “nei”; að öðlast traust	samtöl; að greina félagslegar aðstæður í hópum; leikir	1
6	Átök í samskiptum	mismunandi færni; að kunna að takast á við hótanir, gagnrýni og önnur átök í samskiptum	samtöl; að greina orsakir	1

## SAMSKIPTAFÆRNI Á NETINU



Í þessum undirkafla er fjallað um eftirfarandi þætti:

- a. Að læra á samskipti á netinu
- b. Samskipti gegnum talað mál
- c. Tölvupóstur
- d. Spjallforrit (öpp þar sem fólk getur talað saman)
- e. Samfélagsmiðlar
- f. Hættur í samskiptum á netinu

VERKEFNI TIL AÐ ÞJÁLFA FÉLAGSFÆRNI Á NETINU:

No	Verkefni	Hæfnimarkmið	Aðferð	hours
1	Að læra á tölvusamskipti	Aðlögun að upplýsingasamfélaginu; Að læra samskiptareglur á netinu; Að læra á siðræna hlið samskipta á netinu; Hæfni til að eiga í samskiptum innan þeirra takmarkana sem netheimurinn skapar.	Fyrirlestrar; Rökræður/umræður; Verkefni	
2	Samskipti gegnum talað mál	Að nota samskiptareglur internetsins í samskiptum gegnum talað mál; Að kunna á bæði persónuleg og fagleg samskipti gegnum netið; Að virða aðra netnotendur.	Samtöl; Ólíkar sviðsmyndir ræddar	
3	Tölvupóstur	Að gera sér grein fyrir kostum og göllum tölvupóstssamskipta; Að geta skrifað vandaðan tölvupóst; Örugg notkun tölvupóstsendinga; Færni í samskiptum á netinu.	Fyrirlestrar; Ólíkar sviðsmyndir ræddar; verkefni	
4	Spjallforrit (öpp þar sem fólk getur talað saman)	Að senda og taka á móti sms-skilaboðum; Siðræn hlið samskipta, að virða annað fólk; Val og notkun á viðeigandi öppum við ólíkar aðstæður daglegs lífs; Að deila upplýsingum gegnum netið.	Fyrirlestrar; Umræður; verkefni	
5	Samfélagsmiðlar	Jákvæð samskipti og samstarf á samfélagsmiðlum;	Fyrirlestur;	

		Þekking á félagslegum og sálfræðilegum þáttum samskipta á netinu; Þekking og skilningur á menningarlegum þáttum samskipta á netinu; Að vita hvernig er best að koma fram á samfélagsmiðlum; Samskiptahæfni í samfélagögum fólks á netinu.	Greining, umræður um ólíka prófíla á netinu og hegðunarmynstur; Samræður.	
6	Hættur í samskiptum á netinu	Að læra að þekkja ýmsar hættur á netinu; Að auka öryggi í samskiptum á netinu; Að læra að þekkja og koma í veg fyrir ýmiskonar vírusa og tölvuárásir.	Fyrirlestur; Samræður; Ákveðnar sviðsmyndir ræddar	

## SAMSKIPTI MILLI MENNINGARHÓPA

Nokkur meginþætti samskipta milli ólíkra menningarhópa eru:

- Gagnvirkt ferli og samskipti milli einstaklinga sem tilheyra ólíkum menningarhópum, með ólík tungumál og ólíkan bakgrunn.
- Mismunandi stjórnálag, félagslegar og menningarlegar skoðunir, auk halla í valdeflingu milli hópa.

Þegar kemur að samskiptum ólíkra menningarhópa skiptir margs konar þekking og reynsla máli. Fólk þarf að tileinka sér umburðarlyndi, átta sig á því hvernig menningarheimar geta verið ólíkir og haft ólíkt gildismat. Einstaklingur sem er fær í samskiptum við menningarhópa sem viðkomandi tilheyrir ekki sjálfur, veit að hann verður að reyna að skilja sjónarhorn og hugsunarhátt menningarhópsins. Það má greina færni af þessu tagi í þrennt:

- Vitsmunaleg: Þekking á samskiptum og hegðun, sjálfsvitund og þekking á mismun á menningarheimum.
- Samskiptafærni: Færni til að komast yfir staðalímyndir og fordóma, forðast mismunun og að tileinka sér jákvætt hugarfar gagnvart fjölbreytileika mannlífsins.
- Að geta beitt þekkingunni í daglegu lífi og að vera opin fyrir því að taka þátt í fjölmeningunni.

Í þessum flokki eru eftirfarandi þættir sem þarf að þjálf:

- Þekking á eigin menningu og fjölbreytileika heimsmenningarinnar
- Tungumál
- Samskipti milli ólíkra menningarhópa í faglegu samhengi

- Samskipti fólks með ólíkan menningarbakgrunn í hópavinnu.

**VERKEFNI TIL ÞESS AÐ ÞJÁLFA FÉLAGSFÆRNI Í SAMSKIPTUM MILLI MENNINGARHÓPA:**

No	Subject	Acquired skills	Training method	hours
1	Þekking á eigin menningu og fjölbreytileika heimsmenningarinnar	Þekking bæði á eigin menningu og menningu, lífsstíl, hefðum og tungumáli annarra þjóða; Að komast yfir staðalímyndir og óöryggi, að þróa með sér jákvætt hugarfar til ólíkra menningarhópa; Þekking á fjölbreytileika menningar á ólíkum sviðum, t.d. hvað varðar siði og venjur.	Samtöl; Kynningar; Hlutverkaleikir í hópum; umræður	
2	Tungumál	Skilvirk samskipti við fólk sem tilheyrir öðrum menningarhópum; Góð samskiptafærni á erlendu máli; Jákvætt viðhorf og áhugi gagnvart því að læra erlent tungumál og að eiga í samskiptum við ólíka menningarheima.	Kynning; verkefni	
3	Samskipti milli ólíkra menningarhópa í faglegu samhengi	Að leita atvinnutækifæra erlendis; Færni til að kynna sjálfan sig og mynda sambönd í faglegu samhengi, siðir og venjur í viðskiptum; Að aðlagast erlendu eða fjölmennningarlegu vinnuumhverfi.	Samtöl; Verkefni; Raunveruleg dæmi; Umræður.	
4	Samskipti milli fólks með ólíkan menningarbakgrunn í hópavinnu	Að setja fram skoðun og skilja skoðanir annarra; Að bera virðingu fyrir skoðunum annarra; Að taka virkan þátt í hópumræðum sjá til þess að allir fái að tjá sig jafnt, að taka ákvarðanir og leysa mál.	Verkefni fyrir hópa; Umræður.	

## III ÖNNUR FÉLAGSFÆRNI

### A. HÆFNI TIL AÐ VINNA Í HÓPUM

**Lýsing:** Starfið er unnið af nokkrum einstaklingum, sem hver og einn leggur sitt til að ná sameiginlegu markmiði. Hópa vinna hefur bein áhrif á framleiðni og starfsumhverfi og bætir samskipti milli fólks.

#### 3.1. LYKILKENNINGAR OG HUGTÖK UM HÓPAVINNU

Þær hugmyndir sem nú eru ríkjandi um hópa vinna eiga rætur í kenningum þýsk-bandaríska sálfræðingsins Kurt Lewin, sem tilheyrði hópi Gestalt-sálfræðinganna. Í kenningum sínum lagði hann áherslu á þarfir einstaklingsins, persónuleika hans og hvata til athafna.

Kurt Lewin (Dynamic Theory of Personality, The Psychic Field of Personality, and The Concepts of Group Dynamics).

##### 3.1.1 Dýnamískar kenningar um persónuleika

[https://archive.org/stream/dynamictheoryofp032261mbp/dynamictheoryofp032261mbp\\_djvu.txt](https://archive.org/stream/dynamictheoryofp032261mbp/dynamictheoryofp032261mbp_djvu.txt)

Kjarninn í framlagi Kurt Lewin til sálfræðinnar var að beina henni í átt að því sem mætti kalla Galileíska nálgun, og frá Aristótélískri nálgun. Hann var á þeirri skoðun að sálfræði ætti að feta í fótspor eðlisfræðinnar, einblína ekki á stöðug, óbreytanleg hugtök heldur taka frekar upp dýnamísk sálfræðihugtök.

Lykilatriði er hugmyndin um samantekt allra þátta sem hafa áhrif á hegðun einstaklings á hverri stundu. Lífsrými hvers og eins gefur því tilviljanakenndar hugsanir, minningar, hvata og hvatir, persónuleika, auk aðstæðna og annarra áhrifaþátta í umhverfinu.

##### 3.1.2. Kenning Lewis í stuttu máli

Kenning Lewis gerir ráð fyrir því að fólk taki stöðugum breytingum, bæði hugsanir þess, tilfinningar og sálfræðilegir hvatar. Lewis telur að við getum aðeins skilið sálfræði hvers einstaklings með því að líta til allra þeirra ólíku þátta sem hafa áhrif á hegðun einstaklingsins, samspils þessara þátta, og hvernig þeir breytast í tímans rás og móta einstaklinginn á ólíkum tímamörum í lífi hans.



## 3.2. KENNINGAR OG HUGTÖK UM HÓPAVINNU Í SAMTÍMANUM

---

### 3.2.1. Skilningur á hópum

Fagfólk í þjálfun félagsfærni ætti að vita hvernig farsæl hópavinna gengur fyrir sig.

Hópur, í víðasta skilningi, er hvers konar samkoma fólks sem á í beinum samskiptum sín á milli. Yfirleitt myndast einhvers konar hóptilfinning og hópar geta sameinast um verkefni þar sem miðlimir hópsins reiða sig á að allir skili sínu. Til eru ólíkar gerðir hópa. Þær algengustu er formlegir og óformlegir hópar.

Formlegir hópar greinast í leiðtogahópa og framkvæmdahópa.

Í leiðtogahópum eru einstaklingar sem koma að ákvarðanatöku og að eftirfylgni við ákvarðanir, t.d. forstjórar fyrirtækja, varaforsetar, deildarstjórar og yfirmenn framleiðsluteyma.

Í framkvæmdahópum er fólk sem vinnur saman eða vinnur eitt að ákveðnum verkefnum.

Óformlegir hópar verða til gegnum dagleg samskipti starfsfólks. Þessir hópar verða gjarnan til af sjálfu sér án þess að þeir séu skipulagðir sérstaklega. Margir þættir hafa áhrif á hversu afkastamiklir hópar af þessu tagi geta orðið, t.d. hversu vel skipulagðir þeir eru, hversu mikill áhugi þátttakenda er og hversu stór hópurinn er.

### 3.2.2. Að mynda hóp

Þegar hópur er settur á laggirnar er tekið tillit til mismunandi aðstæðna og aðferða: Stofnun hópsins, hugmyndaflæði, normun, framkvæmd og endurskoðun.

<http://www.businessballs.com/tuckmanformingstormingnormingperforming.htm>

Þegar hópurinn er fyrst að verða til eru meðlimir hópsins enn fjarlægir hver öðrum. Markmiðið með hópvinunni kann að vera nokkuð á reiki, og einstakir meðlimir hópsins hafa ekki enn fengið ákveðin hlutverk. Meðlimir hópsins eiga saman almennar umræður, kynnast hver öðrum og átta sig á hvaða hlutverki þeir geti best sinnt innan hópsins. Í þessu ferli skiptir leiðtogi hópsins miklu máli.

Næsta skref er að hafa opnar umræður um ólíkar skoðanir hópmeðlima um hvernig starfið skuli fara fram. Hér kann að koma upp ósætti og um að gera að það komi upp á yfirborðið strax á fyrstu stigum, þar sem hver meðlimur hópsins finnur sér stað og hlutverk innan hópsins.

Á næsta stigi er hópurinn orðinn þéttari, betri skilningur ríkir milli meðlima hópsins. Allir hafa skýrt afmörkuð hlutverk. Reglur hópsins er mótaðar og teknar til samþykktar.

Nú þegar stefnan hefur verið mörkuð, er komið að því að hefjast handa við að framkvæma. Hvers konar ágreining verður að leggja til hliðar.

Að lokum, þegar hópurinn hefur lokið verki sínu, er hann leystur upp.

### 3.2.3. Annað sem á sér stað í hópavinnu

Það er ýmislegt sem á sér stað innan hópsins. Kauppila 2005 segir það vera samskiptaleiðir, samvinna meðlima, að finna sér stað innan hópsins, hver verður leiðandi í hópnum, lausnaleit og ákvarðanatáka.

Samskiptaleiðir byggjast á því að meðlimir hópsins hafa mismunandi samskiptamáta, árasakennd eða vingjarnleg samskipti eru þá andstæðir pólar. Til þess að ná markmiði hópsins þurfa meðlimir hans oft að komast að sameiginlegri niðurstöðu, sem oft kallar á flókin samskipti.

Nokkrar samskiptaleiðir eru sameiginlegar ýmsum hópum. Þar á meðal eru samkvæmt Hargie & Dickson 2004; Hargie, Saunders & Dickson 1987: Hringur, tígull, keðja, Y og hjól.

Eigi sameiginleg markmið hópsins að nást verða samskiptaleiðir að vera skýrar og samvinna góð.

### 3.2.4. Skilningur á teymisvinnu

Þeir sem þjálfá hópsamskipti þurfa að kunna muninn á hóp og teymi. Formlegir vinnuhópar geta verið verkefnahópar, tæknihópar eða teymi. Hagnýtir vinnuhópar hafa vel skilgreinda stöðu innan stofnunar. Tæknihópar hafa minna sjálfræði og í þeim hópum er fólk sem vinnur hluta af almennri vinnu. Teymi eru sjálfstæðar vinnueiningar með takmarkaða stýringu. Teymin ákvarða stöðu meðlima og gera nauðsynlegar breytingar eftir þörfum stofnunarinnar.

Hópur/vinnuhópur	Teymi
<p>Fólk er flokkað í hópa samkvæmt ákvörðun stjórnar stofnunar/fyrirtækis og hver og einn vinnur nokkuð sjálfstætt innan hópanna.</p> <p>Fólk lítur fyrst og fremst á sig sem starfsfólk á launaskrá hjá ákveðnum aðila og sýnir lítinn áhuga á vandamálum við rekstur fyrirtækisins/stofnunarinnar í heild.</p> <p>Fólk bíður skipana og hikar við að koma með tillögur eða að taka frumkvæði.</p> <p>Fólk treystir ekki samstarfsmönnum sínum og hikar við að hafa orð á ágreiningi því að hann flækist fyrir lausn mála.</p> <p>Fólk gætir mikillar varkárni til að forðast afbrýðissemi, slúður og ágreining.</p> <p>Fólk hefur ekki færi á að nýta hæfileika sína að fullu vegna þess að yfirmenn og samstarfsfólk setja því skorður.</p> <p>Fólk forðast allan ágreining, það kýs fremur að taka við ákvörðunum annarra en að taka sjálft virkan þátt í að ákvarðanatökunni.</p>	<p>Fólk gerir sér grein fyrir því að það er hvert öðru háð og að markmiðum einstaklinga og markmiðum heildarinnar verður helst náð í samvinnu.</p> <p>Fólk fær á tilfinninguna að það tilheyri hópi og vill leggja sitt af mörkum til að ná sameiginlegu markmiði.</p> <p>Fólk nýtir færni sína og hæfileika, þekkingu og reynslu, til að ná sameiginlegum markmiðum og það tekur frumkvæði.</p> <p>Fólk er óhrætt við að tjá skoðanir sínar, hugmyndir og tillögur. Það er hreinskilið.</p> <p>Fólk reynir að setja sig inn í skoðanir annarra og bera virðingu fyrir ólíkum sjónarmiðum.</p> <p>Fólk heldur áfram þróa færni sína og nýtir hana í vinnunni. Það fær stuðning samstarfsfólks.</p> <p>Fólk sættir sig við að átök séu eðlilegur þáttur í umræðum um mikilvæg mál og sækjast eftir því að kynnast nýjum hugmyndum og að fá nýjar tillögur.</p>

	Fólk sýnir áhuga á að þróa hugmyndir, taka þátt í umræðum og að taka ákvarðanir á vinnustaðnum, t.d. með hópavinnu.
--	---

### 3.2.4.1. Ólík stig í þróun teymis

- Stofnun teymis – markmið teymisins ákveðin, þátttakendur valdir, væntingar til teymisins settar fram og líka rætt hvað gæti farið úrskaiðis, hvaða aðstaða teyminu stendur til boða og hverjir möguleikar þess eru.
- Vinnan skipulögð – hópvinna, leiðtogi teymisins, þátttakendur fá ákveðin hlutverk, ákveðið hvers konar aðstöðu hópurnar þarf á að halda, samkomulag um hver æskileg niðurstaða starfsins sé.
- Hópurinn vinnur sameiginlega að skipulagi – hver og ein/n hefur fengið sérstakt hlutverk, og leggur fram hugmyndir og skoðanir, tekur þátt í ákvarðanatöku, og deilir þekkingu sinni, með það að takmarki að ná markmiðum hópsins í heild.
- Greining á niðurstöðum – skýrsla gerð um niðurstöður og metið hvernig hefur tekist til, viðeigandi stýring og uppbyggileg endurgjöf.
- Liðsandi mótaður: meðlimir hópsins kynnast og ræða sín á milli um það hvernig vinnan skuli fara fram.
- Hlutverk innan hópsins: Mikilvægt er að hver og einn hafi afmarkað hlutverk.

### 3.2.4.2. Hegðun innan teymisins

- Vilji til samvinnu – Það að meðlimir hópsins gangi til samvinnu af jákvæðum huga er ein forsenda þess að jákvætt andrúmsloft myndist.
- Eyðileggjandi hegðun – þegar sjálfhverfa einstaklinga tekur yfirhöndina. Einstaklingurinn hlustar ekki á gagnrýni á eigin skoðanir og er búinn að ákveða sig fyrirfram í stað þess að skoða málið fyrst.
- Leiðtogi teymisins: Teymið kemst sameiginlega að niðurstöðu um hver skuli leiða hópinn í umræðum sín á milli.

### 3.2.5. Að æfa sjónskerta einstaklinga í hópavinnu

Æskilegt er að hafa eftirfarandi þætti í huga við skipulagningu hópavinnunnar: Best er að hafa lítinn hóp (5-8 einstaklingar). Fagmanneskja með sérþekkingu á hópavinnu með sjónskertum einstaklingum stjórnar starfinu. Gott er að allir þátttakendur kynni sig í stuttu máli (nafn, menntun, starf o.s.frv.). Að því loknu þarf að setja markmið hópavinnunnar fram með skýrum hætti og hvernig vinnan mun fara fram. Sérþækir ferlar innan hópsins eða teymisins s.s. aðlöðun

hópsins, sjálfsmat og uppbyggjandi aðferðir, þurfa að vera vel skilgreindir og innri hvatning, samskipti og samtal milli meðlima sé haft í huga.

Sumar hversdagslegar aðstæður á vinnustaðnum gætu reynst sjónskertum einstaklingum erfiðar, t.d. að finna sér sæti á kaffistofunni og að taka þátt í samræðum. Það er gott að kenna þeim að kynna sig og greina frá fötlun sinni. Ef þau vilja fá sér sæti, geta þau einfaldlega spurt hvar er laust sæti. Það er engin skömm í því að spyrja eftir hjálp. Á sama hátt ættu þeir að taka virkan þátt í þeim athöfnum sem hér eru nefndar. Óformlegar reglur í samskiptum fólks eru yfirleitt hvergi skráðar niður og fólk lærir á þær smám saman. Vinnustaðir skipuleggja starf sitt með ólíkum hætti og ólíkir siðir og venjur tíðkast á hverjum vinnustað.

Það er gagnlegt að ræða við aðra sjónskerta einstaklinga um þeirra reynslu á sínum vinnustað.

### **3.3. Allir þurfa að taka þátt í hópavinnu**

Það er einkenni á hópum sem starfa vel að hver og einn meðlimur hópsins gerir sér grein fyrir styrkleikum sínum og veikleikum. Einn af kostunum við að skipuleggja hópavinnu á vinnustað er að starfskrafturinn lærir að skipta betur með sér verkum og að velja hæfasta starfsmanninn í hvert tiltekið verkefni.

Þegar vel gengur verður hópavinnan til þess að bæta starfsárangur hvers og eins einstaklings á vinnustaðnum og skapar jákvætt andrúmsloft sem er gott fyrir nýtt starfsfólk að ganga inn í.

Flestir vinnustaðir vinna að einhverjum langtímamarkmiðum, en vinnan er þó yfirleitt skipulögð í kringum smærri og afmarkaðri verkefni sem hafa skýrt afmarkað upphaf og endi. Þar má nefna skipulagningu funda, að búa til efni í bæklinga eða að búa til hugbúnað.

Hér að neðan eru nokkrar ráðleggingar um það hvernig ber að nálgast hópavinnu svo árangurinn verði sem bestur.

#### **3.3.1. Að skilja hvert lokamarkmiðið er.**

Allir meðlimir hópsins verða að vera með það á hreinu hvert er stefnt. Það að taka alltaf mið af lokatakmarkinu hjálpar við að koma í veg fyrir tímasóun og misskilning.

#### **3.3.2. Að vita á hvaða forsendum maður tekur þátt í vinnunni.**

Hver og einn verður að skuldbinda sig til þess að taka þátt í verkefninu til enda. Hver og einn þarf að átta sig á því hvað hann eða hún hefur fram að færa í tilteknu verkefni.

### 3.3.3. Að þekkja sitt hlutverk.

Í hópavinnu er hver einstaklingur mikilvægur. Hver og einn verður að halda sig við sitt hlutverk og vera meðvitaður um hvert hlutverk annarra er. Það kemur í hlut stjórnanda hópsins að útdeila hlutverkum. Mikilvægt er að allir skilji nákvæmlega hvað felst í þeirra hlutverki.

### 3.3.4. Samstarf

Hópavinna fer ekki alltaf eftir nákvæmri áætlun og getur þróast með ýmsu móti meðan á henni stendur. Þegar allir hafa skýrt afmörkuð hlutverk er auðveldara að starfa saman og finna hugmyndaríkar lausnir á vandamálum sem kunna að koma upp.

### 3.3.5. Að reiða sig á aðra meðlimi hópsins.

Því stærra sem verkefnið er, því meira þurfa meðlimir hópsins að treysta hver á annan. Sumum skrefum þarf að ljúka alveg áður en þau næstu taka við. Ef að hver og einn er aðeins með hugann við eigið verkefni, getur verið að hlutirnir gerist ekki í réttri röð, að ólík stig klárast annaðhvort of seint eða of snemma. Vinnusemi og ákvarðanatöku hvers og eins hefur áhrif á alla hina í hópnum. Allir þurfa að vera meðvitaðir um þetta samspil.

## VERKEFNI OG ÞJÁLFUNARAÐFERÐIR Í HÓPAVINNU

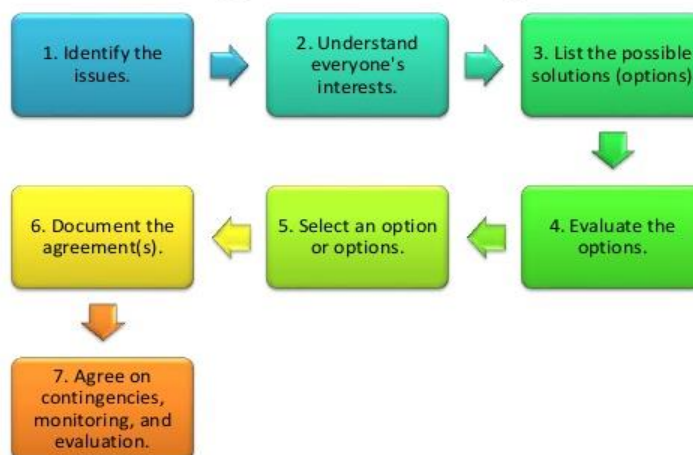
Nº	Verkefni	Hæfnimarkmið	Aðferð	Klst.
1	Hlustun	- hlustunarfærni og eftirtekt; - að einbeita sér að því sem aðrir hafa að segja; - að vera ekki of upptekin af okkar eigin sjónarmiðum.	Fyrirlestur Spurningablað – sjálfsmat Umræður og lausn mála	1
2	Gildi	Hæfni til að greina milli ólíkra gilda.	Role game “Spending your life” Discussion Homework Hlutverkaleikur “Að lifa lífinu”	1
3	Að deila	- að deila þekkingu og upplýsingum; - að þora að deila upplýsingum, jafnvel þó að einhverjir viðstaddra gætu vitað betur og verið hæfari; - að deila upplýsingum sem gætu gagnast öðrum í hópnum.	Umræða um einstök dæmi; Hlutverkaleikur Spurningar	1
4	Samskipti	- að ræða um orsakir og afleiðingar mistaka;	Fyrirlestur Umræður	1

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- að ræða um hvað veldur því að vel gengur;</li> <li>- að læra að stunda greiningar sem hópur;</li> <li>- færni til að meta árangur og viðurkenna mistök.</li> </ul>	Verkefni; Spurningablað – sjálfsmat	
5	Erfið vinna	<ul style="list-style-type: none"> <li>- geta til að leysa erfið verkefni sjálfstætt;</li> <li>- að færa verkefni yfir til annarra í hópnum þegar við á;</li> <li>- að velta fyrir sér hvernig maður getur bætt sig í vinnunni;</li> </ul>	Sjálfstæð vinna – lestur greinar	1
6	Að sannfæra	<ul style="list-style-type: none"> <li>- að fá fólk til að deila hugmyndum og upplýsingum;</li> <li>- færni til að sanna og verja tiltekna aðferðafærði eða hugmynd;</li> <li>- færni til að endurskipuleggja þegar við á (breyta markmiðum, aðferðafræði o.s.frv.)</li> </ul>	Umræður Æfing Sjálfstæð vinna – horft á myndband	1

## B. GREINING VANDAMÁLA OG ÁKVARÐANATAKA

Vinnuhópurinn verður að vinna sameiginlega að lausn á vandamálum og það bera að nýta þekkingu allra í hópnum og taka til greina hin ólíku sjónarmið. Hver og einn þarf að setja fram sína skoðun skýrt og skilmerkilega. Hér er ein leið til þess að leysa vandamál í hópavinnu.

### Seven Steps for Effective Problem Solving in the Workplace



Hér eru sjö skref sem má fylgja til að leysa vandamál á sem skilvirkastan hátt.

#### 1. SKILGREINIÐ VANDAMÁLIÐ:

---

- Hafið á hreinu nákvæmlega hvert vandamálið er.
- Hafið í huga að meðlimi hópsins gæti greint á um hvers eðlis vandamálið er.
- Ruglið ekki saman því að finna og telja upp verkefni og greina hvort áhugi er á að vinna þau.

#### 2. GERIÐ YKKUR GREIN FYRIR HAGSMUNUM ALLRA

---

- Þetta er skref sem mörgum yfirsést.
- Ekki hengja ykkur á eina lausn, þá er hættu á að raunverulegir hagsmunir sem bera að gæta, tapist.
- Besta lausnin er sú sem gætir hags allra hagsmunaaðlia.
- Þetta er góður tími til að hlusta. Leggið ágreining ykkar til hliðar og hlustið hvert á annað, reynið að skilja ólík sjónarmið.
- *Greinið á milli þess að gæta hagsmuna þáttakenda og þeirra lausna sem um ræðir.*

#### 3. BÚIÐ TIL LISTA YFIR MÖGULEGAR LAUSNIR:

---

- Nú er tími til að leggja höfuðið í bleyti. Gefið hugmyndafluginu lausan tauminn.
- *Skráðið fyrst hjá ykkur þær lausnir sem ykkur koma í hug, svo má velja á milli þeirra síðar.*

#### 4. VEGIÐ OG METIÐ MÖGULEGAR LAUSNIR:

---

- Leggið raunsætt mat á það hverjir eru kostirnir og gallarnir við hverja lausn?
- *Skráðið fyrst hjá ykkur þær lausnir sem ykkur koma í hug, svo má velja á milli þeirra síðar.*

#### 5. VELJIÐ EINA EÐA FLEIRI LAUSNIR:

---

- Hver er besta lausnin þegar allir möguleikar hafa verið vegnir og metnir?
- Er möguleiki á því að sameina nokkrar hugmyndir að lausnum?
- Notið félagshæfni.

#### 6. SKRÁIÐ HJÁ YKKUR LOKAÚTKOMUNA:

---



- Ekki treysta á minnið. Það er mikilvægt að skrifa allt niður, þannig verður auðveldara að afgreiða ýmis smáatriði í tengslum við verkefnið.

## 7. SAMMÆLIST UM MÖGULEGAR BREYTINGAR Á ÁÆTLUN, EFTIRFYLGNI OG MAT Á ÁRANGRI:

---

- Aðstæður gætu breyst. Sammælist um aðgerðaáætlanir varðandi breytingar sem er fyrirsjáanlegt að gætu átt sér stað.
- Hvernig á að gæta þess að samningsatriðum sé fylgt eftir?
- Gerið áætlun um hvernig beri að meta árangurinn af þeirri lausn sem hefur verið valin. („Prófum þetta í þrjá mánuði og skoðum svo árangurinn.“)

Það krefst tíma og yfirlegu að finna góða lausn á vandamálum, en þó að öllum líkindum minni tíma heldur en ef brugðist er við á fljótlegan eða handahófskenndan máta. Það er mikilvægt að anda djúpt, taka stöðuna og fara ekki of geyst.

### C. SJÁLFSTRAUST (AÐ HAFA SIG Í FRAMMI)

Ákveðni og sjálfstraust eru mikilvægir þættir til að öðlast trú á sjálfum sér og er mikilvægt til þroska hvers einstaklings. Hér verður fjallað um mikilvægi sjálfstrausts til að stuðla að fullri þátttöku sjónskertra einstaklinga í samfélaginu.

Sjálfstraust er eitthvað sem fólk þarf að vinna í út ævina. Lykilþættirnir eru:

- a. Sjálfstæði.
- b. Verkefni í lífinu.
- c. Hæfni/geta.
- d. Leiðtogaþæfileikar.

Þessir þættir tengjast og eiga allir þátt í þroska hvers einstaklings. Það mætti segja að sumu leyti sé sérstaklega mikilvægt fyrir sjónskerta einstaklinga að hafa gott sjálfstraust. Hér er sterkt bakland lykilatriði – fyrst af öllu fjölskyldan, en líka kennarar og vinir.

Þættir sem skipta máli:

- Framkoma.
- Tjáning.
- Sjálfstjórn.
- Færni í samskiptum.
- Trú á eigin getu.
- Að hafa stjórn á reiði.

#### VERKEFNI OG ÆFINGAR TIL AÐ BYGGJA UPP SJÁLFSTRAUST

Nº	Verkefni	Hæfnimarkmið	Aðferð	Kls t.
1	Framkoma	Færni til þess að geta dregið til sín athygli. Að kunna að tjá sig skýrt og skilmerkilega. Að hafa sjálfsvirðingu.	Kenningar Verkefni Samtöl og umræður	2
2	Tjáning	Færni til þess að tjá sig á skipulegan hátt.	Kenningar Spurningar Verkefni Umræður	2

3	Færni í samskiptum	Að skilja ólíkar samskiptaleiðir. Að mynda sambönd. Færni til samræðu.	Kenningar Hlutverkaleikur Umræður	2
4	Trú á eigin getu	Að setja sér markmið. Að öðlast þekkingu. Að þróa með sér sjálfstraust.	Æfingar Rökræður/umræður	2
5	Sjálfstjórn	Að hafa stjórn á tilfinningum. Að geta haft stjórn á aðstæðum.	Hlutverkaleikir Aðstæðubundnar æfingar Umræður	2
6	Að hafa stjórn á reiði	Að hafa stjórn á skapi sínu.	Kenningar Umræður Æfingar	2

## V. SAMANTEKT OG EFNISORÐASKRÁ

**Gestalt sálfræði:** Gestalt sálfræði er hugræn heimspeki í tilraunasálfræði. Í Gestalt-sálfræði er gerð tilraun til þess að skilja lögmálin að baki færninnar til að öðlast skilning á heiminum þrátt fyrir alla óreiðu heimsins. Meginstef gestalt sálfræði er að hugurinn sé séreining sem skipuleggur sig á ákveðinn hátt.

**Intragroup:** Eitthvað sem á sér stað innan stofnunar eða samfélags.

**Innsæi:**

1. getan til þess að greina aðstæður
2. getan til þess að öðlast skilning á innri virkni eða eðli hluta

**Samheldni (innan hóps):** Samheldni myndast innan hóps þegar einstaklingar innan hópsins mynda sambönd við aðra innan hópsins og upplifa sig sem hluta af honum. Samheldni er fjölþætt hugtak, en má greina í fjóra meginþætti: félagsleg samskipti, samvinnu að verkefnum, hugmynd um hópinn sem eina heild, og tilfinninga bönd.

**Fjölbreyttur hópur ( e. Group heterogeneity):** Hópur sem samanstendur af fólki á ólíkum aldri, báðum kynjum, úr ólíkum samfélagshópum o.s.frv.

**Jákvætt sjálfstæði (innan hóps):** Hugtakið vísar til þess þegar þátttakendur í hópvinnu sem stefna að ákveðnu marki gera sér grein fyrir því að samvinnan er til hagsbóta bæða fyrir þau sem einstaklinga og fyrir heildina. Þátttaka hvers og eins er lykilatriði í að takmarkið náist.

**Dýnamísk sálfræði (e. Psychological dynamics):** sú nálgun á sálfræði sem leggur áherslu á skipulega rannsókn á þeim hvötum sem búa að baki mannlegri hegðun og tilfinningar.

**Aðlögun (e. conformism, conformity):** Hugtakið á við um það þegar fólk lagar trú sína, skoðanir og hegðun að ríkjandi hugmyndum í hópnum sem það tilheyrir. Um er að ræða ákveðnar óskráðar reglur sem hafðar eru í heiðri í samskiptum innan tiltekins hóps. Þessi þróun getur átt sér stað innan ákveðinna samfélagshópa eða í samfélaginu sem heild og getur bæði orsakast af ómeðvituðum áhrifum frá umhverfinu og félagsþrýstingi. Fólk tekur upp gjarnan venjur síns hóps bæði í einrúmi og meðal fólks.

**Heiðarleiki (e. integrity):** Sá eiginleiki að vera hreinskilinn og að reyna að hegða sér í samræmi við gott siðgæði. Að öllu jöfnu er það val hvers einstaklings að hve miklu leyti hann eða hún heldur sig við ákveðnar siðrænar hugmyndir eða kennisetningar.

**Sjálfskoðun (e. self-regulation):** Sá eiginleiki að geta brugðist við þeim tilfinningum sem ólíkar aðstæður vekja með yfirlögðum og uppbyggilegum hætti.

**Hegðunarmynstur:** Það að bregðast iðulega á sama hátt við ákveðnum aðstæðum. Þessi hegðun mótast af virkri skilyrðingu.

## VI. HEIMILDASKRÁ

### Jákvæð sálfræði:

Langley, S. & Francis, S. "The Science & Practice of Positive Psychology – Promoting Human Happiness, Performance and Wellbeing" – the Langley Group

Disharag, Impact of Positive Psychology on Higher Education (March 26, 2015). Nitte University, Fourth International Conference on Higher Education: Special Emphasis on Management Education, December 29-30 2014. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2585532>

### Félagsfærni:

Kurt Lewin, Principles Of Topological Psychology, Read Books Limited, 2013.

Kurt. Lewin, A Dynamic Theory of Personality - Selected Papers, Read Books Ltd, 2013.

Kurt Lewin, Martin Gold, The Complete Social Scientist: A Kurt Lewin Reader, American Psychological Association, 1999.

Bradley, J. H., & Frederic, J. H. (1997). The effect of personality type on team performance. *Journal of Management Development*, 16(5), p. 337-353.

Critchley, B., & Case, D. (1986). Teambuilding – At what price and at whose cost? In A.Mumford (Ed.) *Handbook of Management Development*. Gower Publishing Company Limited, University Press Cambridge.

Fisher, S. G., Hunter, T. A., & Macrosson, W. D. K. (1997). Team or group? Managers' perceptions of the differences. *Journal of Managerial Psychology*, 12(4), 232-242.

Владимир Радулов, Педагогика на зрително затруднените, Университетско издателство "Св. Климент Охридски", София, 2004 г.

Владимир Радулов и Мира Цветкова-Арсова, Психология на зрително затруднените, ИК „Феномен“ С., 2011 г.

М. Аргайл, М. Хендерсън, Анатомия на човешките отношения, С., Наука и изкуство, 1989 г.

Людмила Андреева, Социално познание и междуличностно взаимодействие, С., УИ "Св. Климент Охридски", 2007 г.

Дъглас Милър, Брилянтните екипи, С, Издателство "Амат-Ах", 2012 г.

Рос Джей, Създайте страхотен екип, С, „ИнфоДАР“, 2001 г.

Илия Наумов, Организационно поведение, С. 2004 г.

**Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V.** (Edit.); *„Nicht so - sondern so. Kleiner Ratgeber für den Umgang mit blinden Menschen“*; Berlin 2011

**Wichmann, J.** in: Berufsförderungswerk Düren gGmbH (Edit.), *„Umgangsformen mit blinden und sehingeschränkten Menschen“*; Düren 2016

#### Heimildir á netinu:

Левин Курт, Теория за психичното поле, Психолози БГ, <http://www.psixoloji.info/2014/05/Levin.html>

Левин Курт, Психично поле и групова динамика, <http://sexnature.org/sotzialna-psihologiya/psihichno-pole-i-grupova-dinamika.html>

**This document was developed under the Erasmus+ KA2 Strategic Partnership Agreement nº 2016-1-ES01-KA202-025275**

## **PROJECT SENSNET**

**ITS USE RESULTS FROM SYNERGY AND AGREEMENT BETWEEN THE TWO PROJECTS!**