

3.β Η αξιολόγηση της ομάδας

3.β.1 Ορισμοί αξιολόγησης

Αξιολόγηση (evaluation) είναι η μέθοδος μέσω της οποίας ο πελάτης, ο θεραπευτής και άλλα σχετικά άτομα (όπως τα άτομα που φροντίζουν) ή ομάδες (όπως, για παράδειγμα, μια πολυεπιστημονική ομάδα) γνωρίζουν εάν οι *στόχοι που τέθηκαν στην αρχή της θεραπείας έχουν επιτευχθεί*. Παρότι η αξιολόγηση είναι μια συνεχής διαδικασία κατά τη διάρκεια της θεραπείας, αυτή που γίνεται στο τέλος είναι η πιο σημαντική. Η μέτρηση της “επιτυχίας” πραγματοποιείται συχνά χρησιμοποιώντας τους ίδιους τρόπους αξιολόγησης που χρησιμοποιούνται στην *αρχή της θεραπείας* καθώς και *κατά τη διάρκειά της*, αναζητώντας σημαντικές αλλαγές προς την επιθυμητή κατεύθυνση. Η αξιολόγηση μπορεί επίσης να μετρηθεί εξετάζοντας αν οι συγκεκριμένοι στόχοι έχουν επιτευχθεί καθώς και συζητώντας με τον πελάτη για την γνώμη του και την οπτική που έχει, όσον αφορά την κατάσταση του (Duncan, 2006; Barclay, 2002; College of Occupational Therapists, 2004a; Fisher, 1997; Goleman et al, 2002; Hagedorn, 1995; Hollis, 1993a; Ilott & Clark, 1993; MacDonald, 1960, Oppenheim, 1992; Renton, 1992; Thorner, 1991).

Εκτίμηση (assessment) είναι η *διαδικασία της συλλογής πληροφοριών*, συμπεριλαμβανομένου υποκειμενικών και αντικειμενικών δεδομένων τα οποία είναι *σχετικά για την προετοιμασία ενός σχεδίου παρέμβασης* (Duncan, 2006; Covey, 1989; Creek, 2003; Foster, 2002; Hagedorn, 2001; Hollis, 1993b; Kielhofner, 2002a; Neistadt, 1995; Phillips & Renton, 1995; Yarwood & Johnstone, 2002).

Η αξιολόγηση μπορεί να επικεντρωθεί στις δραστηριότητες καθημερινής ζωής στην εργασία, στην αυτοφροντίδα, στον ελεύθερο χρόνο και στην εκπαίδευση ή

μπορεί να επικεντρωθεί σε ένα συνδυασμό ικανοτήτων, στάσεων και πρακτικών αναγκών:

- Σωματικοί, αισθητηριακοί, διανοητικές ικανότητες και περιορισμοί
- Δεξιότητες στις σχέσεις και στη συμμετοχή στις ομάδες
- Πρακτικές και διανοητικές δεξιότητες και εκπαίδευση
- Αξίες, στάσεις, κινητοποίηση, συνήθειες, αυτοεκτίμηση και η αντίληψη που έχω για τον εαυτό μου.
- Ρόλοι, οικογενειακή κατάσταση και lifestyle (Duncan, 2006; Creek, 2002; Duncan, 1999; Forsyth, et al, 2002; Hagedorn, 2000; Kielhofner, 2002b; Schwartz, 1994; World Federation of Occupational Therapists, 2003).

3.β.2 Λόγοι αξιολόγησης

Υπάρχουν τουλάχιστον τρεις πολύ καλοί **λόγοι για τους οποίους** χρειάζεται να αξιολογούμε την ομαδική εργασία.

1. Για να καθορίσουμε εάν οι ασθενείς ή οι πελάτες επωφελούνται από αυτό το είδος της θεραπείας – τα αποτελέσματα της αρχικής αξιολόγησης μπορούν και θα έπρεπε να συγκρίνονται με αυτά της τελικής έτσι ώστε να **μετρηθεί η πρόοδος**.
2. Για να βοηθήσουμε στο μελλοντικό **σχεδιασμό** των ομάδων – η προσεκτική ανάλυση για το τι έχει λάβει χώρα σε μια ομάδα μπορεί μας βοηθήσει να κατανοήσουμε τι χρειάζεται να κατακτηθεί στις μελλοντικές ομάδες και πώς θα πρέπει αυτές να προσεγγιστούν.

3. Για να παρακολουθήσουμε και να βελτιώσουμε τις **δικές μας δεξιότητες** – η αξιολόγηση των παρεμβάσεων μας θα βοηθήσει στη μελλοντική μας επίδοση και στην πορεία θα ενδυναμώσει τη παρατηρητικότητα και κατανόηση μας. (Finlay,1993; Allen, 1985; Bales, 1970; Clark & Keeble, 1987; De-Carlo & Mann, 1985; Earhart, 1985; Festinger, 1954; Haley, 1976; Janis, 1972; Kanas, 1986; Lewin, 1948; McDermott, 1988; Moreno, 1946)

3.β.3 Περιεχόμενο αξιολόγησης

Η απόφαση για το **τι** αξιολογούμε είναι μια δύσκολη υπόθεση, καθώς οι ομάδες περιλαμβάνουν πολλές πολύπλοκες διαδικασίες. Πέντε διαφορετικά, αλλά σχετιζόμενα στοιχεία χρειάζεται να εξετασθούν λεπτομερώς, και παρότι όλα εξαρτώνται από το είδος της ομάδας, μερικά θα είναι πιο σχετικά από άλλα.

- 1) **Διαδικασίες της ομάδας και αλληλεπιδράσεις** – μπορούμε να εξετάσουμε το πώς οι ομάδες λειτουργούν σαν σύνολο. Τι ρόλους έπαιξαν τα μέλη; Ποια ήταν η αλληλεπίδραση τους; Ποιές νόρμες και θέματα κυριάρχησαν; Και τέλος πόση συνοχή και εμπιστοσύνη αναπτύχθηκε;
- 2) **Η εκτέλεση έργου κάθε μέλους** – συχνά, χρειάζεται να προσδιορίσουμε την επίδοση κάθε μέλους ξεχωριστά και να παρακολουθήσουμε την βελτίωση στη συμπεριφορά, στα συναισθήματα και στις δεξιότητες. Τα άτομα ίσως έχουν τους δικούς τους θεραπευτικούς στόχους, οι εκβάσεις των οποίων πρέπει να αξιολογηθούν. Ας λάβουμε υπόψη μας ότι τα άτομα ίσως, πρέπει, να επίσης αξιολογήσουν τους εαυτούς τους.

- 3) **Δραστηριότητα ή μέσον θεραπείας** - ήταν η επιλεγμένη δραστηριότητα ή το μέσο της θεραπείας κατάλληλο? Ήταν κατάλληλα δομημένη και ήταν σωστός ο ρυθμός της θεραπείας? Ποια ήταν η επιρροή στο περιβάλλον? Πώς τα μέλη αποκρίθηκαν? Και τέλος, πως βαθμολογήθηκε ή υιοθετήθηκε η δραστηριότητα στο μέλλον?
- 4) **Εκτέλεση του ρόλου του αρχηγού** – η αυτοεκτίμηση ίσως είναι δύσκολο να κατακτηθεί. Μερικά σχετικά ερωτήματα που τίθενται είναι τα εξής: Ήταν αυτό που είπα/έκανα βοηθητικό; Ήταν η προσέγγιση μου κατάλληλη; Κινδύνεψα να “εγκλωβιστώ” στη δυναμική της ομάδας; Πως ένιωσα; Αυτή η τελευταία ερώτηση είναι συχνά η πιο αποκαλυπτική.
- 5) **Η εκτέλεση του ρόλου του συναρχηγού** - η αξιολόγηση του πώς δύο ή περισσότερα μέλη λειτουργούν μαζί και αλληλεπιδρούν είναι τόσο σημαντική όσο και η αξιολόγηση της συμπεριφοράς κάθε αρχηγού. Οι συναρχηγοί ίσως αναρωτηθούν: Καταφέραμε να συνεργαστούμε μαζί; Πως χρησιμοποιηθήκαμε από την ομάδα; Τι είδη συναρχηγίας υιοθετήσαμε και πως αυτά εναρμονιστήκαν μεταξύ τους; Πόσο παρόμοιες είναι οι αντιλήψεις μας για την ομάδα; Αξίζει να προσέξουμε ότι τα μέλη των ομάδων ίσως πρέπει επίσης, να συμμετάσχουν σε αυτή την αξιολόγηση (Finlay, 1993; Schultz, 1958; Perls, 1974; Whittaker, 1985; Mosey, 1973; Kaplan, 1988; Hear, 1977; Argyle, 1987; Benne & Sheats, 1948; Franklin, 1990; Azima & Azima, 1959)

3.β.4 Μέθοδοι αξιολόγησης

Οι πολλαπλές διαθέσιμες μέθοδοι αξιολόγησης μπορούν να τοποθετηθούν σε ένα συνεχές, αρχίζοντας από τις αντικειμενικές, συστηματικές, αναλυτικές μετρήσεις μέχρι τις υποκειμενικές, ιμπρεσιονιστικές θεωρίες (Παράρτημα δ, πίνακας

3.η). Στο ένα τέρμα αυτού του φάσματος, η αξιολόγηση πραγματοποιείται δίχως να λαμβάνονται υπόψη τυποποιημένα κριτήρια, ενώ στο άλλο τέλος, οι συναισθηματικές αντιδράσεις εξερευνούνται.

Μερικοί αρχηγοί των ομάδων ίσως βασίζονται μόνο σε μια μέθοδο ενώ άλλοι χρησιμοποιούν μερικές από αυτές. Το είδος της ομάδας είναι αυτό που συχνά θα καθορίσει ποια μέθοδος αξιολόγησης χρειάζεται να χρησιμοποιηθεί. Μια ομάδα ψυχοθεραπείας θα χρειαστεί να αξιολογήσει την ομάδα μέσω του να μοιράζονται τα μέλη τα συναισθήματά τους, μέσω της παρατήρησης του θεραπευτή, της ανάλυσης και της συζήτησης. Αντιθέτως, μια ομάδα που εκπαιδεύεται στις κοινωνικές δεξιότητες αξιολογεί τα αποτελέσματα συγκρίνοντας τις προ-ομαδικές με τις μετά-ομαδικές μετρήσεις της κοινωνικής συμπεριφοράς. Εξωτερικοί παράγοντες μπορούν επίσης να παίξουν ένα ρόλο, σχηματίζοντας τη μέθοδο που έχει υιοθετηθεί. Η χρήση μιας μόνο τακτικής ίσως απαιτεί την χρήση μιας συγκεκριμένης μεθόδου ή κάποια ισχυρά στοιχεία για την αντικειμενική μέτρηση της αποτελεσματικότητας της ομάδας.

Υπάρχουν πολλές διαθέσιμες φόρμες αξιολόγησης οι οποίες μπορούν να μας βοηθήσουν να καταγράψουμε και να αναλύσουμε σχετικά δεδομένα. Ας πάρουμε για παράδειγμα τις φόρμες-δείγματα στις ακόλουθες σελίδες (Παράρτημα δ: Πίνακες 3.θ, 3.ι και 3.κ). Ποιες είναι τα δυνατά και τα αδύναμα σημεία τους; Σε ποιες καταστάσεις είναι καλύτερο να χρησιμοποιηθούν; Υπάρχουν στοιχεία από διαφορετικά παραδείγματα τα οποία μπορούν να συνδυαστούν και να σχηματίσουν μια άλλη φόρμα; (Finlay, 1993; Clark & Culbert, 1965 Ducombe & Howe, 1985; Henry et al, 1984; Klyczek & Mann, 1986; Stoner, 1961).

3.β.5 Πότε πρέπει να πραγματοποιείται η αξιολόγηση.

Ενδεχομένως, να υπάρχει μια λανθασμένη αντίληψη όσον αφορά την αξιολόγηση, δηλαδή ότι είναι μια διαδικασία η οποία μόνο λαμβάνει χώρα στο τέλος

της ομάδας και παρουσιάζεται επομένως, ως μεταγενέστερη σκέψη ή υστερόγραφο. Όμως στη πραγματικότητα, η διαδικασία αυτή είναι ένα αναπόσπαστο μέρος μιας εξελισσόμενης ομάδας και πρέπει να πραγματοποιείται σε κάθε στάδιο της.

Πρώτα, **στη φάση του σχεδιασμού**, όταν οι στόχοι, οι μέθοδοι και οι δραστηριότητες προσδιορίζονται, τότε παράλληλα με αυτή την διαδικασία “καταστρώνεται το σχέδιο αξιολόγησης. Για παράδειγμα, εάν οι στόχοι της ομάδα έχουν σκοπό να προωθήσουν την αλληλεπίδραση και το μοίρασμα υλικών, τότε ένα κριτήριο αξιολόγησης πρέπει να σχετίζεται με το βαθμό που τα μέλη είναι ικανά να μοιράζονται πράγματα και συναισθήματα στο τέλος της ομαδικής συνεδρίας.

Δεύτερον, **κατά τη διάρκεια της ομαδικής συνεδρίας**, χρειαζόμαστε να παρακολουθούμε συνεχώς τις δραστηριότητες και τις ομαδικές διεργασίες και να προσαρμόζουμε το περιβάλλον ανάλογα με τις αξιολογήσεις που βρίσκονται σε εξέλιξη εκείνη τη στιγμή. Για παράδειγμα, εμείς ίσως παρατηρήσουμε ότι ένα μέλος είναι αποκλεισμένο και τότε να μετατοπίσουμε το επίκεντρο της ομάδας. Μπορούμε να ενθαρρύνουμε επίσης τα μέλη να εκφράσουν ελεύθερα τις απόψεις, τις ανάγκες και τις ιδέες τους κατά τη διάρκεια της ομάδας, και μετά να τροποποιήσουμε τη δραστηριότητα σε σχέση με την ανατροφοδότησή τους.

Τρίτον, **προς το τέλος της συνεδρίας** συχνά ρωτάμε τα μέλη πως βίωσαν την ομαδική δραστηριότητα. Οι απόψεις των μελών είναι συνήθως διαφωτιστικές. Η διαδικασία της ομαδικής αξιολόγησης ενθαρρύνει επίσης τα μέλη να εμπλακούν περισσότερο στην ανάπτυξη της ομάδας.

Τέταρτον, **μετά την ομάδα**, θα χρειαστεί να ανασκοπήσουμε τι έχει λάβει χώρα στην ομάδα και να εκτιμήσουμε την εκτέλεση των μελών καθώς και την λειτουργία της ομάδας ως σύνολο.

Πέμπτον, στο **τέλος μιας σειράς ομαδικών συνεδριών**, θα χρειαστούμε να παρουσιάσουμε τα οφέλη και τους περιορισμούς του ομαδικού προγράμματος. Ποιες απόψεις αποδείχτηκαν οι πιο αποτελεσματικές; Ποια στοιχεία αποδείχτηκαν αντιπαραγωγικά; Για παράδειγμα, ίσως βρούμε ότι ενώ ο αριθμός των προγραμματισμένων συνεδριών επέτρεψαν στις σχέσεις να “κτιστούν”, δεν παρείχαν αρκετές ευκαιρίες ώστε να συμπεριληφθεί η ομαδική εργασία (Finlay, 1993; Howe & Schwartzberg, 1986; Stewart, 1990).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

- Οι ομάδες “βρίσκονται μέσα στην υπαρξή μας” καθώς ο άνθρωπος εμπλέκεται καθημερινά σε μια πληθώρα ομάδων επιτυγχάνοντας μια πληθώρα στόχων.
- Οι θεραπευτικές ομάδες έχουν συγκεκριμένα ποιοτικά χαρακτηριστικά π.χ. την ανάπτυξη πολλαπλών σχέσεων.
- Ο Yalom έχει αναγνωρίσει δώδεκα θεραπευτικούς παράγοντες στις ομάδες οι οποίοι αναφέρονται σε πραγματικούς μηχανισμούς αλλαγής της ομάδας ενώ άλλοι έχουν περιγραφεί με ακρίβεια ως συνθήκες αλλαγής.
- Απαιτείται αρκετή έρευνα όσον αφορά τους θεραπευτικούς παράγοντες στην εργοθεραπεία για να καθοριστεί το πώς οι παρεμβάσεις μπορούν να βελτιωθούν μέσω τέτοιων παραγόντων και οι εργοθεραπευτές πρέπει να δώσουν έμφαση στους παράγοντες που είναι συμβατοί με τις ανάγκες του ασθενή για να την επίτευξη ικανοποιητικών θεραπειών.
- Οι ομάδες εργοθεραπείας κατηγοριοποιούνται με βάση τη δραστηριότητα, την υποστήριξη ή την μίξη και των δύο.
- Οι εργοθεραπευτές χρησιμοποιούν μια ποικιλία προσεγγίσεων ως προς την ομαδική εργασία. Αυτές είναι: 1) οι ομάδες που επικεντρώνονται στις δεξιότητες, 2) οι ομάδες που επικεντρώνονται στη συμπεριφορά του ατόμου κατά τη διάρκεια της απασχόλησης, 3) οι ομάδες που επικεντρώνονται στη γνωστική συμπεριφορά και 4) οι ψυχοδυναμικές δημιουργικές θεραπευτικές ομάδες.

- Κάθε εργοθεραπευτική ομάδα έχει συγκεκριμένο σκοπό και στόχους οι οποίοι αυξάνουν την κινητοποίηση των μελών και αποτελούν το βασικό κριτήριο για την αξιολόγηση της ομαδικής και ατομικής βελτίωσης.
- Η επιλογή της εργοθεραπευτικής δραστηριότητας εξαρτάται από το σκοπό και τους στόχους που έχουμε θέσει, από τις προσδοκίες, την κουλτούρα, το επίπεδο λειτουργικότητας των μελών, τους διαθέσιμους πόρους και από το περιβάλλον που θα πραγματοποιηθεί η δραστηριότητα.
- Η δομή της ομαδικής συνεδρίας περιλαμβάνει πέντε διαφορετικές φάσεις οι οποίες διαφέρουν στην ποιότητα, την έμφαση και εξαρτώνται από το επίπεδο και το είδος της ομάδας.
- Όταν οργανώνουμε μια ομάδα πρέπει να δίνουμε μεγάλη έμφαση στην οργάνωση του περιβάλλοντος, σε θέματα που έχουν σχέση με τον πρακτικό σχεδιασμό (π.χ. έπιπλα) και σε θέματα πιο αφηρημένα (π.χ. η ατμόσφαιρα στην ομάδα).
- Ο σχεδιασμός των ομάδων περιλαμβάνει την ταξινόμηση και την προσαρμογή θεραπειάς έτσι ώστε οι δραστηριότητες να ταιριάζουν στο υπόβαθρο, τις ικανότητες, τις αξίες ενός ατόμου και τις συνθήκες μιας κατάστασης.
- Οι αποφάσεις σε σχέση με τα μέλη της ομάδας είναι εξαιρετικά σημαντικές. Δηλαδή, εάν η ομάδα θα είναι ανοιχτή ή κλειστή, από πόσα μέλη θα αποτελείται η ομάδα και την ανάμειξη των μελών.
- Τέλος, στη φάση του σχεδιασμού λαμβάνουμε υπ' όψιν μας θέματα σε σχέση με το χρόνο της ομάδας (π.χ. η διάρκεια των συνεδριών).
- Η κλινική συλλογιστική μας διευκολύνει να κατανοήσουμε την πολυπλοκότητα της πρακτικής μας και διευκολύνει τους κλινικούς να αρθρώσουν τη σιωπηρή τους γνώση.

- Η κλινική συλλογιστική είναι οι γνωστικές διαδικασίες οι οποίες χρησιμοποιούνται από το θεραπευτή όταν αξιολογεί πληροφορίες, παίρνει αποφάσεις, ονομάζει προβλήματα τα οποία τοποθετεί σε ένα πλαίσιο, θέτει στόχους και αποφασίζει το σχέδιο δράσης όσον αφορά έναν πελάτη. Η κλινική συλλογιστική ίσως έχει ως αποτέλεσμα την επιλογή ενός εννοιολογικού μοντέλου ή πλαισίου αναφοράς ή ίσως καθοδηγείται από μια προηγούμενη επιλεγμένη προσέγγιση (Duncan, 2006).
- Η κλινική συλλογιστική είναι η διαδικασία λύσης προβλήματος.
- Υπάρχουν διάφορα στάδια και είδη συλλογιστικής (διαδικαστική, αλληλεπιδραστική, υποθετική, αφηγηματική και πραγματιστική συλλογιστική).
- Έρευνα που πραγματοποιήθηκε στη κλινική συλλογιστική στις ομάδες, ανέδειξε τα πολλαπλά επίπεδα συνειδητότητας τα οποία χρησιμοποιούνται στη μελέτη των πελατών καθώς και του ευρύτερου περιβάλλοντος που λαμβάνει χώρα η θεραπεία.
- Κάθε ομάδα αναπτύσσει τη δική της δυναμική, δηλαδή ένα εύρος δυναμικών που περιλαμβάνει τον ρόλο που παίζουν τα μέλη στην ομάδα, τις σχέσεις ανάμεσα στα μέλη, τις αλληλεπιδράσεις και τη συνοχή της ομάδας.
- Η αξιολόγηση της ομάδας είναι μια απαραίτητη και πολύ σημαντική μέθοδος μέσω της οποίας ο πελάτης, ο θεραπευτής και άλλα σχετικά άτομα ή ομάδες (π.χ. πολυεπιστημονική ομάδα) γνωρίζουν εάν οι στόχοι που τέθηκαν στην αρχή της θεραπείας έχουν επιτευχθεί.
- Η αξιολόγηση πραγματοποιείται για πολλούς λόγους. Όπως για την μέτρηση της προόδου, για να βοηθήσουμε το μελλοντικό σχεδιασμό των ομάδων και για να βελτιώσουμε τις δικές μας δεξιότητες ως θεραπευτές.

- Το περιεχόμενο της αξιολόγησης των ομάδων περιλαμβάνει τις διαδικασίες της ομάδας και τις αλληλεπιδράσεις, την εκτέλεση έργου κάθε μέλους, τη δραστηριότητα ή το μέσον θεραπείας, την εκτέλεση του ρόλου του αρχηγού και του συναρχηγού.
- Υπάρχουν πολλαπλές διαθέσιμες μέθοδοι αξιολόγησης οι οποίες μπορούν να τοποθετηθούν σ' ένα συνεχές, αρχίζοντας από τις αντικειμενικές, συστηματικές, αναλυτικές μετρήσεις μέχρι τις υποκειμενικές, ιμπρεσιονιστικές θεωρίες.
- Οι αξιολογήσεις της ομάδας πρέπει να πραγματοποιούνται στη φάση του σχεδιασμού της ομάδας, κατά τη διάρκεια της ομαδικής συνεδρίας στο τέλος της συνεδρίας, μετά την ομάδα και στο τέλος μιας σειράς συνεδριών.