

KVALITATIVNA EVALUACIJA PROGRAMA RAZVIJANJA VJEŠTINA SAMOZASTUPANJA U GRUPI ODRASLIH OSOBA S UMJERENOM I TEŽOM MENTALNOM RETARDACIJOM

MARIJA ALFIREV*, RADOJKA JURIN*

Primljeno: ožujak 2003.
Prihvaćeno: svibanj 2003.

Pregledni rad
UDK: 376.4

Za osobe s mentalnom retardacijom, samozastupanje predstavlja svaku aktivnost koja uključuje akciju samoodređenja, a provođenje izbora, donošenje odluka, rješavanje problema i asertivna komunikacija vještine su koje ga čine i koje osobe s mentalnom retardacijom najčešće ne posjeduju. Važeći sustav koji naglašava zaštićivanje tih osoba od strane roditelja, odnosno djelatnika u segregacijskim institucionalnim životnim uvjetima nije omogućio razvijanje vještina koje su druge osobe razvile od ranog djetinjstva. Istraživanje iz ovog rada provodilo se šest mjeseci u okviru skupine za samozastupanje, a korišten je program razvijanja vještina samozastupanja temeljen na istraživanju "Samozastupanje i socijalna kompetencija osoba s umjerenom i težom mentalnom retardacijom" (Alfirev, 2001). U radu skupine sudjelovalo je 12 odraslih osoba koje žive i rade u Podružnici "Maslina" Centra za odgoj i obrazovanje "Šubićevac" - Šibenik. Cilj je ovog rada bio utvrđivanje razine subjektivnog zadovoljstva članova skupine za samozastupanje, voditelja, suvoditelja i ostalih djelatnika, provedbom programa razvijanja vještina samozastupanja i iniciranje aktivnog sudjelovanja sudionika u kreiranju budućih programa samozastupanja. Rezultati kvalitativne analize pokazuju izrazito zadovoljstvo članova skupine radom u grupnim sastancima, suradnjom s ostalim članovima u skupini i voditeljicama, a s tim u vezi i zadovoljstvo voditelja i suvoditelja odnosima unutar skupine. Rezultati koji se odnose na zadovoljstvo djelatnika, pokazuju njihovu podijeljenost spram samoodređenja osoba s teškoćama, pa se s tim u vezi dovodi u nedostatak educiranost djelatnika o procesu samozastupanja.

Ključne riječi: samozastupanje, odrasli, mentalna retardacija, osoblje, voditelji

Uvod

Društveni je položaj odraslih osoba s težom mentalnom retardacijom bio obilježen, a i još uvijek jest, zaštićivanjem i ovisnošću o roditeljima (Johnston, 1986), segregacijom i ekonomskom ovisnošću (Armstrong i Davies, 1995; Taylor i Knoll, 1997; Speck, 1999), depersonalizacijom, infantilizacijom i lošom slikom o sebi kao posljedicom segregacije, osobito u institucionalnim uvjetima (Teodorović, 1997; Speck, 1999).

Takav položaj utjecao je na nedostatak vještina i odsutnost ponašanja koja karakteriziraju odraslu dob. Tako se može uočiti da odrasle osobe s težom mentalnom retardacijom ne prate razvojne zadatke kao što su autonomija od roditelja, izbor zanimanja, sklapanje braka,

pronalaženje životnog stila, vođenje kućanstva i odgajanje (Speck, 1999). U tom smislu jasno je da osobe s većim teškoćama ne znaju vršiti odabir i ne znaju izraziti što žele. Nasuprot tome, suvremena društvena kretanja potiču izražavanje želja, vršenje izbora i preuzimanje odgovornosti. To se odnosi na sve, pa i na osobe s većim teškoćama. No, to uključuje pružanje podrške od strane okoline, prihvaćanje različitosti i rano poticanje razvoja vještina koje čine samoodređenje.

Biti samoodređena osoba ističu Martin i Marshall (1995), znači znati izvršiti odabir, znati što se želi i kako to postići. To uključuje učvršćenje vlastite svijesti kao osobe, obznanjivanje potreba, evaluiranje postavljenih ciljeva, prilagođavanje nastupa i kreiranje jedinstvenog pristupa u rješavanju problema. U tom smislu Wehmeyer (1999)

* Centar za odgoj i obrazovanje "Šubićevac", Šibenik

samoodređenje definira kao dosljednost djelovanja i ponašanja neovisno o okolnostima i navodi četiri temeljne odlike samoodređenog ponašanja: a) osoba djeluje autonomno, što uključuje stvaranje osjećaja osobnog nadzora nad vlastitim životom, b) ponašanja su samoutvrđena, odnosno osoba je u stanju preispitati svoju okolinu i moguće reakcije na okolinu pri donošenju odluka o tome što poduzeti, c) osoba inicira i reagira na događaje na psihološki osvještenu način, d) osoba reagira samoodređeno, odnosno služi se, u okviru mogućnosti, točnim poznavanjem sebe, svojih jakosti i ograničenja. Svaka od ovih odlika bitna je za cjelinu i ne može samostalno predstavljati samoodređenje, a ovisi o situaciji u kojoj se nalazi. Ujedno, svaka od ovih odlika pojavljuje se kroz razvoj i stjecanje raznolikih i međusobno povezanih elemenata. U te elemente Wehmeyer i dr. (1998) ubrajaju sljedeće vještine: donošenje odluka, provođenje izbora, rješavanje problema, postavljanje i postignuće ciljeva, neovisnost (preuzimanje rizika i vještine sigurnosti), samoopserviranje i evaluaciju, samoinstrukciju, samorazumijevanje, samozastupanje, pozitivno samodjelovanje, unutrašnji lokus kontrole i samospoznaju.

Samozastupanje je govorenje ili djelovanje u svoje ime. Ono se definira kao svaka aktivnost koja uključuje akciju samoodređenja, no kako ističe Crawley (1988) samoizražavanje, definira se na ovakav način u okviru samozastupanja, razlikuje se od ostalih oblika samoekspresije jer u sebi sadrži težnju za promjenom u vlastitom životu. Samozastupanje je dio konstrukta samoodređenja i povezano je s vještinama provođenja izbora, donošenja odluka i rješavanja problema, ali ono uključuje asertivnost i komunikacijske vještine (Brinckerhoff, 1994; Wehmeyer i Schalock, 2001). Sve su prisutnije rasprave o važnosti vršenja odabira za osobe s teškoćama Williams i Shoultz, 1982; Cooper i Hersov 1988). U tom smislu Stancliffe i Wehmeyer (1995) nastoje utvrditi mogućnosti izražavanja želja.

Važnost razvijanja vještina samozastupanja ističe se u istraživanjima koja kao rezultate navode utjecaj samoodređenja, odnosno samoza-

stupanja na pozitivnu sliku o sebi (Mosley, 1994), odraslosti, odnosno na kvalitetu života (Wehmeyer, 1992; Faw i dr., 1996; Wehmeyer i dr., 1996; Wehmeyer i Schalock, 2001). Brojna istraživanja potvrđuju važnost učenja navedenih vještina u okviru programa školovanja i rehabilitacije osoba s teškoćama (Malian i Nevin, 2002; Pocock i dr., 2002). Autori Wehmeyer i Schwartz (1998) navode pozitivan utjecaj razvijanja vještina koja doprinose samoodređenju, na bolje snalaženje mladih koji završavaju školovanje, u svakodnevnim životnim situacijama. Ipak, kako navodi Wehmeyer (1998), postoje još uvijek mišljenja da osobe s većim teškoćama ne mogu donositi odluke i preuzeti odgovornosti, no navedena istraživanja govore suprotno. S tim se slažu Brown i Cohen (1996) ističući da je osobama s većim teškoćama potrebno pružati sveobuhvatnu podršku, ali da kontrolu nad vlastitim životima trebaju zadržati upravo te osobe. U tom smislu Aberly i Stancliffe (1996), Alfirev (2001), Kraljević (2001) i Olney (2001) navode kako je učenje vještina samoodređenja, odnosno samozastupanja važno, no jednako je važno da zajednica, u kojoj osoba živi, potiče primjenu naučenih vještina.

U literaturi se nailazi na dva različita modela samozastupanja: pojedinačni i skupni (Crawley, 1988; Sutcliffe i Simons, 1993). U kontekstu pojedinačnog samozastupanja autori govore o procesu samorazvoja, pojedinačnom iznošenju stavova i donošenju odluka, a unutar skupine razvoj vještina samozastupanja ostvaruje se kroz interakciju između članova skupine i putem podrške koja se ostvaruje kroz intervencije savjetnika zasnovanih na potrebama članova skupina za samozastupanje. Osim odnosa koji se odvijaju unutar skupina, između članova skupina za samozastupanje ili odnosa između voditelja ili savjetnika i samozastupnika, izražavanje u obliku samozastupanja utječe i na odnos samozastupnika i ostalih osoba s kojima se oni susreću. U to ulazi i odnos između samozastupnika i osoblja u direktnom radu s njima. Brojni su čimbenici koji utječu na ovaj odnos, a najvažnijim se čini to što razvijanjem vještina samozastupanja, osobe s mentalnom retardacijom počinju donositi odluke

koje ne moraju uvijek biti u skladu s razmišljanjima osoblja. U tom smislu, autori Cooper i Hersov (1988), te Simons (1992) navode da se razvojem vještina samozastupanja postavljaju pred osoblje dvojbe što se odnose na ponašanje koje doživljavaju kao "izazivajuće", na ishode izvan njihovog nadzora i na oblike sudjelovanja osoba kojima je potrebna veća podrška. Jasno je da pružanje pomoći osobama s mentalnom retardacijom ostaje neupitno, ali se međusobni odnosi mijenjaju.

Cilj istraživanja

Cilj je ovog istraživanja utvrditi razinu subjektivnog zadovoljstva članova skupine za samozastupanje, voditelja, suvoditelja i djelatnika u neposrednom radu s članovima skupine za samozastupanje provedbom programa razvijanja vještina samozastupanja. Ujedno, cilj je inicirati aktivno sudjelovanje članova skupine za samozastupanje u kreiranju budućih programa samozastupanja.

Metode rada

Sudionici u istraživanju

Sudionici u istraživanju su članovi skupine za samozastupanje, voditelj i suvoditelj skupine za samozastupanje i osam djelatnika u neposrednom radu s članovima skupine.

Članove skupine čini 12 odraslih osoba s većim teškoćama, u dobi od 26 do 54 godine. Od toga je sedam žena i pet muškaraca. Petero ih je iz Šibensko - kninske županije, a ostali iz drugih dijelova Hrvatske. Svi se članovi skupine sada nalaze u stalnom institucionalnom smještaju (osim jednog člana koji je u dnevnom programu).

Prikupljanje podataka

Za evaluaciju rada i procjenu zadovoljstva nakon svakog sastanka korišteni su sljedeći mjerni instrumenti:

Upitnik za procjenu zadovoljstva sudionika (Ajduković, 1997; priredila Alfired, 2002),

Voditeljeva procjena sudjelovanja sudionika (Ajduković, 1997) i

Procjena zadovoljstva voditelja (Ajduković, 1997).

Na kraju programa provedeni su polustrukturirani intervjui s članovima skupine, usmjereni na zadovoljstvo programom, primjenu stečenih vještina u svakodnevnom životu i suradnju s osobljem i polustrukturirani intervjui s djelatnicima u neposrednom radu s članovima skupine, usmjereni na zapažene promjene i suradnju s članovima skupine. Navedeni su intervjui sastavljeni u svrhu ovog istraživanja i prilagođeni potrebama sudionika. Istraživanje su proveli voditelj i suvoditelj skupine za samozastupanje.

Način provođenja programa

U svrhu ovog istraživanja aktivnosti iz programa razvijanja vještina samozastupanja provodile su se tijekom 6 mjeseci u Podružnici "Maslina" Centra za odgoj i obrazovanje "Šubićevac". Primjenjivan je skupni rad. Skupina se formirala od zainteresiranih osoba, a članovi su motivirani kroz prethodne susrete, u razgovorima o cilju, načinu rada i mogućim pozitivnim rezultatima. Provedeno je usmeno predugovaranje, gdje su u jednom od susreta bili jasno predloženi ciljevi rada grupe, prava i obveze članova, voditelja i suradnika (izložili su se vrijeme, mjesto i duljina trajanja susreta, broj grupnih susreta, obveznost dolaženja, povjerljivost, osobni odnosi članova – iskrenost, uvažavanje). Vodio se računa o informiranju ostalih korisnika o radu skupine. Informiranje je provedeno kroz individualne i skupne kontakte defektologa – suvoditelja s korisnicima. Informiranje i motiviranje djelatnika u neposrednom radu s članovima skupine za samozastupanje, provedeno je kroz dva skupna i više individualnih razgovora.

Susreti su se održavali jednom tjedno u obliku radionice, a svakodnevno u obliku održavanja razvijanja komunikacijskih vještina, vještina odabira i donošenja odluka i vještina rješavanja problema. U radu su se koristila različita sredstva: fotografije, papir, boje, video kamera, TV i video i primjenjivali razgovor, igre uloga, diskusije, "oluje mozgova". U prvom dijelu programa

samozastupanja provodile su se točno određene aktivnosti s ciljem postizanja vještina asertivnosti i komunikacije. Uloga je voditelja u ovoj fazi rada bila važna, dok se s vremenom sve više smanjivala. Sastancima grupe bila je prisutna i suvoditeljica – defektolog. U drugom dijelu programa sastanci su se održavali u dvije grupe. U jednoj je naglasak bio na komunikacijskim vještinama, a u drugoj na rješavanju problema i donošenju odluka. Teme razgovora su određivali članovi skupine. Na kraju svakog sastanka provodila se evaluacija rada, a na kraju programa provedeni su intervjui sa svakim sudionikom. Za prezentaciju rezultata i prikazivanje video materijala dobivena je suglasnost sudionika programa i skrbnika članova skupine za samozastupanje.

Struktura programa razvijanja vještina samozastupanja sadrži različite aktivnosti koje vode prema samozastupanju. To se odnosi na razvijanje vještina asertivnosti i komuniciranja (kako biti asertivan, ali ne agresivan, kako dobro slušati, kako komunicirati u dvoje, u skupini i izlagati na sastanku, kako reći “ne”); provođenje izbora (izbor unutar aktivnosti, između dvije ili više aktivnosti, odabir određene osobe i traženje pomoći pri izvršenju neke aktivnosti, odabir vremena i mjesta određene aktivnosti); informiranje i rješavanje problema (identifikacija problema, objašnjenje i analiza problema, poznavanje ljudskih prava i prikupljanje informacija uz traženje pomoći u prikupljanju, rješavanje problema); donošenje odluka i preuzimanje odgovornosti (ustanovljenje mogućih odluka, identifikacija posljedica tih odluka, donošenje odluke i provođenje odluke usprkos teškoćama).

Metode obrade podataka

Primijenjena je kvalitativna analiza (Mayring, 1993) temeljena na provedenim intervjuima, zapisima sa sastanaka, procjenama, upitnicima. Prikupljeni podaci su metodom indukcije svrstani u osnovne teme i podteme.

Rezultati i diskusija

Dobiveni podaci tijekom kvalitativne evaluacije programa podijeljeni su u tri teme: 1. Zado-

voljstvo članova skupine za samozastupanje; 2. Zadovoljstvo voditelja i suvoditelja; 3. Zadovoljstvo djelatnika u neposrednom radu s članovima skupine za samozastupanje.

Zadovoljstvo članova skupine samozastupanja

Evaluacija kojom se utvrđivalo zadovoljstvo članova skupine, odnosila se na procjenu sudjelovanja u programu, samoprocjenu zadovoljstva, suradnju s ostalim sudionicima (članovima, ostalim korisnicima, voditeljicama, djelatnicima koji su u direktnom radu s njima) programa i procjenu primjene stečenih vještina u svakodnevnom životu.

Kvalitativna je analiza pokazala izrazito zadovoljstvo članova skupine radom u grupnim sastancima. Evaluacijom voditeljeve procjene sudjelovanja članova na sastancima utvrđena je velika spremnost za uključivanjem u razgovor, dobra zainteresiranost i predlaganje tema, prihvaćanje pravila sastanaka. Evaluacija intervjuja potvrđuje te nalaze. U tom smislu Z.I. izražava zadovoljstvo što je tamo gdje može razgovarati o svojim problemima: “... mogu pričati o svojim problemima, jer mi je često teško i takav sam...”. Članovi su rado učili vještine kroz igre uloga: “...a najviše volim kad glumimo...” izjavljuje D.Š. Jedan dio članova skupine vidio je svoje zadovoljstvo u komunikacijskim igrama, dok drugima one nisu predstavljale ugodu. Tako H.H. kaže: “Ma, što će mi to, ja bih htjela razgovarati o mom problemu.” Tom dijelu članova zadovoljstvo je bilo raspravljati o problemu samostalnog stanovanja. To potvrđuje lista tema koju smo zajednički sastavili na jednom od sastanaka. Prijedlozi su bili: D.Š. “Htio bih ići u neki stan i o tome želim razgovarati.”, M.P. “Želim ići svojoj obitelji.”, V.G. “Želim razgovarati sa socijalnom radnicom.”, Đ.K. “Želim otići, a ne mogu riješiti ovaj problem.” i Z.I. “Želim razgovarati o tome kako se pripremiti za odlazak.”. I većina djelatnika primjećuje da su članovi skupine s nestrpljenjem iščekivali susrete. Tako B.T. kaže: “... radovali su se danu kad je bio program samozastupanja.”

U samoprocjeni, članovi su skupine

izražavali osjećaj ugone radom u grupi i osjećaj da su se zabavili. Na tvrdnju "Radujem se sljedećem sastanku" najčešće su odgovarali potvrdno. N.P. je svaki put pitao: "Kad imamo sljedeći sastanak? Hoću li i ja biti tamo?" H.H. bi često izjavila na kraju susreta: "Jedva čekam sljedeći sastanak."

Suradnja s ostalim članovima u skupini procijenjena je, od strane voditelja i suvoditelja, veoma dobrom. Voditelj i suvoditelj su uglavnom bili zadovoljni ili izuzetno zadovoljni odnosima među članovima. I članovi skupine smatrali su da ih drugi članovi podržavaju tijekom sastanaka. Međutim tako dobri međuljudski odnosi nisu se uvijek nastavljali i izvan vremena susreta, i tada su primjenjivali ranije naučena ponašanja. O tome govore izjave djelatnika: "...svađali su se; imali smo problema danas s njima...". Ipak, Đ.K. izjavljuje: "Dobro mi je bilo, dobro sam se slagala s drugima.". I ostali članovi skupine ističu da se žele družiti u maloj skupini gdje mogu reći što žele, slušati jedni druge, gdje nema vikanja i da su upravo tako izgledali sastanci: "... bilo nas je malo pa smo se dobro slagali..."; ... volim se družiti kad nas nema puno...".

Suradnja s voditeljicama ocijenjena je, na upitnicima za procjenu zadovoljstva članova sastankom, od strane sudionika veoma dobrom. Osjećali su da ih voditelji podržavaju. O tome govore i izjave iz polustrukturiranih intervjua. Tako H.H. navodi kako joj je drago što je netko htio slušati o njenim problemima: "Volim kad mi vi kažete da smo ravnopravni; nisam ja kriva što sam ovdje (da me bar majka nije dala u dom)". "Bilo mi je super kad smo se družili; vi ste mi pomogle reći što hoću..." izjavljuje V.G. Na sličan način suradnju s voditeljima ocjenjuje i S.Š. Ona kaže: "Vi ste bile dobre s nama. Učile ste nas kako ćemo reći što želimo. Meni je sad lakše pitati."

Suradnju s djelatnicima članovi skupine ocjenjuju dobrom. Smatraju da su u vrijeme programa i poslije toga surađivali više nego ranije. U tom smislu A.M. kaže: "Ranije nisam razgovarala s gospođama o svojim problemima jer sam mislila da ih to ne zanima. Sad, kad imam problem razgovaram s mojim voditel-

jem." Đ.K. navodi da je naučila kako pričati o problemima, pa joj to sad pomaže u razgovoru s djelatnicima.

U odnosima s drugim korisnicima doma nije došlo do izraženijih promjena, prema izjavama sudionika i većine djelatnika. Ipak dio djelatnika ocjenjuje taj odnos negativnim, pa tako kažu: "...sebe su smatrali više vrijednim od onih koji nisu u programu..." ili "... članovi grupe su počeli zauzimati nadmoćan stav i u svemu su htjeli biti prvi...". S druge strane, prema izjavama ostalih korisnika doma, zaključujemo da nije bilo ljubomore i da su ih oni podržavali u odlascima na sastanke. Pa su tako članove skupine pripremali, upozoravali na vrijeme, sjedili na klupi ispred prostorije i pazili da im nitko ne smeta dok traju sastanci. Mnogi su pitali kad će se oni uključiti u skupinu i izražavali su znatiželju za sadržajem sastanaka (D.S., L.B., B.M.).

Evaluacija primjene stečenih vještina u svakodnevnom životu pokazuje da su članovi naučili razgovarati, slušati, čuvati tajnu, rješavati probleme bez svađe i da im je to pomoglo u odnosima s drugim korisnicima i djelatnicima. Ipak, bitne životne zadaće (stanovanje izvan ustanove ili odlazak iz ustanove) nisu mogli riješiti usprkos primjeni naučenih vještina. Razlog tome je, vjerojatno, u uvriježenom stavu društva, institucija i pojedinaca, koji podržava donošenje odluka za osobe s teškoćama umjesto donošenje odluka u suradnji i uvažavajući želje osoba s teškoćama.

Zadovoljstvo voditelja i suvoditelja

Evaluacija kojom se ispitalo zadovoljstvo voditelja bila je usmjerena na procjenu zadovoljstva radom u grupi i grupnim odnosima, samoprocjenu vlastitog rada i procjenu atmosfere u ustanovi tijekom provođenja programa samozastupanja.

Slažemo se da je rad u grupi bio ugodan i poticajan. U početku programa zahtijevao je više pripremanja i interveniranja u samim sastancima, dok je u drugom dijelu programa veća pozornost bila usmjerena na grupne odnose. U tom dijelu voditelj se pojavljivao u ulozi koordinatora.

Evaluacijom procjene zadovoljstva voditelja

utvrdile smo da smo bile zadovoljne ili veoma zadovoljne odnosima među članovima u skupini, dok smo u nešto manjoj mjeri bile zadovoljne grupnim diskusijama. Razlog tome su, vjerojatno, različiti interesi članova skupine za određene teme što se odrazilo na dinamiku u grupi.

Zadovoljne smo svojim radom, smatrajući da je najbolji pokazatelj dobrog rada veselje koje su sudionici pokazivali dolaskom na sastanke. Ipak, nismo zadovoljne odnosima sa svim djelatnicima i smatramo da nismo dovoljno učinile na edukaciji djelatnika, jer je vidljiva razlika u razini znanja o samozastupanju između djelatnika. Tako jedan djelatnik izjavljuje: "...smatram da bi djelatnici trebali biti bolje upoznati s programom...", dok drugi ne pokazuju nerazumijevanje sadržaja programa.

Procjenjujući atmosferu u ustanovi tijekom provođenja programa zaključujemo da je početak programa prihvaćen s odobravanjem. Tada se radilo na stvaranju grupne kohezije, asertivnosti i komunikacijskim vještinama. Vjerojatno tada nije bilo izjava od strane članova skupine koje su djelatnici ocjenjivali kao "izazivajuće". Nešto negativniji odnos spram programa osjetio se kada su članovi skupine počeli primjenjivati naučene vještine (izražavanje mišljenja, provođenje izbora, donošenje odluka). Tada su počeli tražiti rješavanje svojih problema kod osoba za koje su mislili da im mogu pomoći. U tom vremenu provedena je radionica s djelatnicima i poslije toga više individualnih razgovora, ali dio njih nije promijenio mišljenje. Takvo mišljenje ocrtava sljedeća izjava djelatnika "... negativno je to što omalovažavaju život u domskoj zajednici i imaju neprimjerene ideje o mogućnosti samostalnog življenja...". Ipak, takvi stavovi nisu bitnije utjecali na cjelokupnu atmosferu, jer i nakon provođenja istraživanja članovi skupine izražavaju želju za nastavkom programa. Ujedno, većina djelatnika podržava program samozastupanja i nema ništa protiv nastavka rada skupine, što je razlog za zadovoljstvo voditelja i pokazatelj dobrog rada. Ujedno, ovo je pokazatelj da je potrebno još više napora uložiti u edukaciju djelatnika, radi otklanjanja negativnih reakcija.

Zadovoljstvo djelatnika u neposrednom radu s članovima skupine za samozastupanje

Evaluacija kojom se ispitivalo zadovoljstvo ostalih djelatnika, bila je usmjerena na procjenu i samoprocjenu njihovih odnosa s članovima skupine, odnosa s voditeljima, njihovu procjenu atmosfere u ustanovi tijekom provođenja programa i na procjenu njihovih stavova spram samozastupanja.

Analizom procjene odnosa s članovima skupine utvrđeno je da većina djelatnika ima pozitivan stav spram sudjelovanja članova u programu. Tako navode: "Ne vidim da je negativno utjecalo na njih, naprotiv, budi u njima pozitivne emocije." M.R., A.V., M.B. i B.T. navode da nisu primijetili nikakve negativne promjene kod članova skupine, dok kao pozitivne navode: "...raduju se sastancima, a još više odlasku u Centar na sastanke; pristojniji su, osjeća se zadovoljstvo i samopouzdanje; odlučnije izražavaju svoje stavove; primjećujem povećan interes za rješavanje životnih problema; zreliji su...". Ipak, dio djelatnika ponašanje članova skupine ocjenjuje negativno "...postali su rječitiji; drskiji su nego obično; ponekad su znali biti drski...". S druge strane, gotovo svi djelatnici smatraju da bi trebalo nastaviti s programom samozastupanja u njihovoj ustanovi. Tako jedna djelatnica ističe: "Mislim da je ovo bilo premalo vremena za posizavanje promjena i bilo bi dobro nastaviti s programom."

Većina djelatnika nije primijetila bitnije promjene u njihovim odnosima s članovima skupine: "...nikakve bitne promjene; i prije i nakon provođenja programa imam dobar odnos s članovima grupe...".

Suradnja s voditeljima ocijenjena je od strane djelatnika dobrom. Navode da imaju povjerenja u voditelje i njihov rad. Tijekom programa mogli su dobiti korisne informacije, ali ipak navode kako im je potrebno još više znanja o samozastupanju.

Djelatnici atmosferu u ustanovi tijekom provođenja programa ocjenjuju različito. Pa tako jedni smatraju da nije došlo do značajnijih promjena: "Ne primjećujem promjene.; Ništa ne primjećujem.". Drugi, pak, smatraju: "... da je došlo do lagane podjele korisnika..." ili "...vidjelo se da

članovi skupine s nestrpljenjem očekuju dan sastanka..." ili "... mislim da je bilo raznih reakcija na program..." ili "...različito, iz krajnosti u krajnost...". Na ovako podijeljene doživljaje učinka programa na atmosferu u ustanovi, vjerojatno su utjecali osobni odnosi između djelatnika, kao i odnosi između djelatnika i korisnika doma.

U okviru ove evaluacije analizirani su odgovori djelatnika koji se odnose na mišljenje o elementima samoodređenja, kao što su provođenje izbora, donošenje odluka, autonomnost u rješavanju problema. Analiza pokazuje da gotovi svi djelatnici smatraju poželjnim provođenje izbora, ali u okviru postojećih mogućnosti ustanove i u okviru procijenjenih sposobnosti pojedinog korisnika. Ujedno, smatraju da korisnici trebaju biti poslušni, što ukazuje na potrebu djelatnika za zadržavanjem moći. Ovi nalazi slažu se s nalazima Simonsa (1992). Vjerojatno je za mnoge djelatnike zbujujuć kontrast između sposobnosti izražavanja želja, provođenja izbora i donošenja odluka i nedostatka socijalnih kontakata osoba s teškoćama. Drugim riječima, mnogima je nejasno kako uskladiti mogućnosti izražavanja želja i odluka i potrebu za podrškom koju osobe s teškoćama imaju. O tome govori i Wehmeyer (1998), a sljedeća izjava jednog djelatnika možda najbolje to ocrta: "Program bi se trebao sprovesti najprije s onima koji bi se pripremali za samostalno stanovanje, a takvih kod nas nema, jer su u dobi kad nije vrijeme za to i uglavnom su sav svoj život proveli u instituciji."

Ovako postavljen odnos otežava provođenje programa samozastupanja jer nije zasnovan na ravnopravnosti osoba s teškoćama i stručnjaka, odnosno u suprotnosti je s načelima samozastupanja. U tom smislu, ova analiza pokazuje da su, osim edukacije stručnjaka, nužne i zakonske promjene koje bi omogućile provođenje izbora i odluka osobama s mentalnom retardacijom.

Zaključak

Suvremeni odnos prema osobama s teškoćama naglašava pronalaženje rješenja problema u individualnim potrebama. U tom smislu kvaliteta

života se definira kvalitetom odnosa prema pojedincu i prepoznavanjem njegovih potreba i usklađivanjem njegovih želja s mogućnostima zajednice unutar koje živi.

Razvijanje elemenata samoodređenja postaje bitna zadaća kako bi se osobe s teškoćama pripremile za aktivno sudjelovanje u rješavanju životnih problema. Iako je edukatorima i rehabilitatorima na raspolaganju brojna literatura koja govori o elementima samoodređenja (Browder i sur., 2001), u našim, zakonom određenim, planovima i programima, samoodređenje ne zauzima ono mjesto koje bi trebalo imati. Zato se posljednjih godina intenzivno radi na istraživanju utjecaja programa samozastupanja na razinu socijalne kompetencije (Alfirev, 2001) i na razinu samopoštovanja (Kraljević, 2001) s ciljem stvaranja curriculuma koji bi bio polazna osnova u osposobljavanju osoba s teškoćama za samozastupanje.

Istraživanje koje je opisano u ovom radu imalo je za cilj utvrđivanje razine subjektivnog zadovoljstva članova skupine za samozastupanje, voditelja, suvoditelja i djelatnika u neposrednom radu s članovima skupine, provedbom programa razvijanja vještina samozastupanja i iniciranje aktivnog sudjelovanja sudionika u kreiranju budućih programa samozastupanja.

Program se provodio sa zainteresiranim osobama u Podružnici "Maslina" Centra za odgoj i obrazovanje – Šubićevac, a strukturiran je na temelju procjene individualnih potreba, sposobnosti i interesa svakog sudionika i usklađivan je sa zahtjevima ostalih sudionika i okoline.

Kvalitativna je analiza pokazala izrazito zadovoljstvo članova skupine radom u grupnim sastancima i utvrđeno je aktivno praćenje rada, predlaganje tema, prihvaćanje pravila sastanaka. Evaluacija suradnje s ostalim članovima u skupini i voditeljicama pokazala je veoma dobru suradnju tijekom sastanaka, a dobrom je ocijenjena suradnja s ostalim djelatnicima u ustanovi. U odnosima s drugim korisnicima doma nije došlo do izraženijih promjena, prema izjavama sudionika i većine djelatnika, iako dio djelatnika smatra da je došlo do podjele korisnika na "elitne" i ostale.

Analiza kojom se utvrđivalo zadovoljstvo voditelja i suvoditelja pokazala je izraženo zadovoljstvo odnosima među članovima u skupini za samozastupanje, ali ne uvijek i grupnom diskusijom. Ujedno, voditeljice su zadovoljne svojim radom u skupini, ali djelomično odnosima s ostalim djelatnicima. Ovi se nalazi slažu s rezultatima analize koji se odnose na zadovoljstvo ostalih djelatnika u neposrednom radu s članovima skupine za samozastupanje.

U tom smislu, a da bi se primjereno odgovorilo zahtjevima suvremenih odnosa, smatramo da se razvijanje odgovarajućih vještina podjednako odnosi na osobe s teškoćama, stručnjake, menadžere i političare. Ukoliko se bude radilo samo s osobama s teškoćama, a izostanu promjene kod ostalih sudionika u procesu, uspjeh samozastupanja bit će upitan. Drugim riječima, bitna razlika između tradicionalnog odnosa društva, pa tako i stavova stručnjaka u tradicionalnim

institucijama, i suvremenih oblika podrške, nalazi se upravo u mogućnosti izbora i donošenja odluka. Suvremeni oblici podrške i shodno tome samozastupanje kao demokratski izraz okupljanja osoba s teškoćama, pretpostavljaju poštovanje želja i pružanje podrške u ostvarenju odluka osobama s mentalnom retardacijom. Vjerojatno je to i razlog zašto nekim članovima skupine za samozastupanje nije bilo moguće ostvariti svoje želje. Stoga je upitna provedba samozastupanja u okviru tradicionalnih institucija.

Ipak, budući da jedan član skupine kaže: "Pomaže. Lakše mi je u životu.", vjerujemo da će razvijanje vještina samozastupanja naći svoje mjesto u edukacijsko-rehabilitacijskim programima, uz ostvarenje nužnih zakonskih promjena koje će omogućiti poštovanje ljudskih prava i time pružanje podrške u kreiranju životnog stila kakvog želi svaka pojedina osoba s mentalnom retardacijom.

Literatura

- Abery, B., & Stancliffe, R. (1996). The ecology of self-determination. In D.J. Sands & M.L. Wehmeyer (Ed.), *Self-determination across the lifespan: Independence and choice for people with disabilities* (pp. 111-145). Baltimore: Brookes
- Ajduković, M. (1997). *Grupni pristup u psihosocijalnom radu: Načela i procesi*. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.
- Alfirev, M. (2001). *Samozastupanje i socijalna kompetencija osoba s umjerenom i težom mentalnom retardacijom*. Magistarski rad. Edukacijsko rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- Armstrong, D., & Davies, P. (1995). The transition from school to adulthood: aspiration and careers advice for young adults with learning and adjustment difficulties. *British Journal of Special Education*, 22 (2), 70-75.
- Brinckerhoff, L.C. (1994). Developing Effective Self-Advocacy Skills in College-Bound Students with Learning Disabilities. *Intervention in school and clinic*, 29 (4), 229-237.
- Browder, D.M., Wood, W.M., Test, D.W., Karvonen, M., & Algozzine, B. (2001). Reviewing Resources on Self-Determination. *Remedial and Special Education*, 22 (4), 233-254.
- Brown, F., & Cohen, S. (1996). Self-determination and young children. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 21, 22-30.
- Cooper, D., & Hersov, J. (1988). *We Can Change the Future - A staff training resource on self-advocacy for people with learning difficulties*. London: National Bureau for Handicapped Students.
- Crawley, B. (1988). *The growing voice: A survey of self-advocacy groups in adult training centres and hospitals in Great Britain. Campaigning for valued futures for people who have learning difficulties*.
- Faw, G.D., Davis, P.K., & Peck, C. (1996). Increasing self-determination: Teaching people with mental retardation to evaluate residential options. *Journal of applied behavior analysis*, 29 (2), 173-188.

- Johnston, D. (1986). Post-school life-styles of adults with severe learning difficulties - Is there life after sixteen?. *Educare*. 25, 18-23.
- Kraljević, M. (2001). Evaluacija programa osposobljavanja osoba s mentalnom retardacijom za samozastupanje. Magistarski rad. Edukacijsko rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- Malian, I., & Nevin, A. (2002). A review of Self-Determination Literature. *Remedial and Special Education*. 23 (2), 68-74.
- Martin, J.E., & Marshall, L.H. (1995). Choice Maker: A Comprehensive self-determination transition program. *Intervention in School and Clinic*. 30, 147-156.
- Mayring, P. (1993). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*, Weinheim: Beltz-PVU.
- Mosley, J. (1994). *You Choose - A Handbook for Staff Working with People who have Learning Disabilities to promote Self-Esteem and Self-Advocacy*. Wisbech Cambs: LDA.
- Olney, M. F. (2001). Communication Strategies of Adults with Severe Disabilities: Supporting Self-Determination. *Rehabilitation Counseling Bulletin*. 44 (2), 87-94.
- Pocock, A., Lambros, S., Karvonen, M., Test, D.W., Algozzine, B., Wood, W., & Martin, J.E. (2002). Successful Strategies for promoting Self-Advocacy Among Students with LD: The LEAD Group. *Intervention in School and Clinic*. 37 (4), 209-216.
- Simons, K. (1992). *Sticking Up For Yourself*. Bristol: Norah Fry Research Centre.
- Speck, O. (1999). *Menschen mit geistiger Behinderung und ihre Erziehung*. München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Stancliffe, R., & Wehmeyer, M.L. (1995). Variability in the availability of choice to adults with mental retardation. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 5, 319-328.
- Sutcliffe, J., & Simons, K. (1993). *Self-Advocacy and Adults with Learning Difficulties*. Contexts and Debates. Leicester: National Institute of Adult Continuing Education.
- Taylor, J., & Knoll, J.A.- prijevod i obrada Škrinjar, J. (1997). *Život u zajednici i naobrazba učenika s teškim oštećenjima*.
- Teodorović, B. (1997). Kvaliteta življenja odraslih osoba s težom mentalnom retardacijom. *Naš prijatelj - Časopis za pitanja mentalne retardacije*. 3-4, 4-12.
- Wehmeyer, M.L. (1992). Self-determination and the education of students with mental retardation. *Education and training in mental retardation*. 27 (4), 302-314.
- Wehmeyer, M. L. (1998). Self-determination and individuals with the most severe disabilities: Examining meanings and misinterpretations. *The Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*. 23 (1), 5-16.
- Wehmeyer, M. L. (1999). A Functional Model of Self-Determination: Describing Development and Implementing Instruction. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*. 14 (1), 53-61.
- Wehmeyer, M. L., Agran, M., & Hughes, C. (1998). *Teaching Self-Determination to Students with Disabilities. Basic Skills for Successful Transition*. Baltimore, London, Toronto, Sydney: Paul H. Brookes Publishing Co.
- Wehmeyer, M.L., Kelchner, K., & Richards, S. (1996). Essential characteristics of self-determined of individuals with mental retardation. *American Journal on Mental Retardation*. 100 (6), 632-642.
- Wehmeyer, M.L., & Schalock, R.L. (2001). Self-Determination and Quality of Life: Implications for Special Education Services and Supports. *Focus on Exceptional Children*. 33 (8), 1-16.
- Wehmeyer, M.L., & Schwartz, M. (1998). The self-determination focus of transition goals for students with mental retardation. *Career Development for Exceptional Individuals*. 21 (1), 75-86.
- Williams, P., & Shoultz, B. (1982). *We can speak for ourselves*. London: Souvenir Press.

Qualitative Evaluation Program of the Self-Advocacy Skills Development among with Moderately and Severely Mentally Retarded Adults

Abstract

Self-advocacy is speaking or acting for oneself. In the case of a mentally retarded person, self-advocacy is any activity that includes action of self-determination. Implementing choices, making decisions, resolving problems and assertive communication are the skills that represent self-advocacy, and which mentally retarded persons do not have. The current system that emphasizes their protection by parents, employees in the segregated institutional living, does not enable the development of skills other people develop from childhood. The self-advocacy skill development program was designed for this reason, and it is based on the research "Self-advocacy and social competence of the person with moderate and severe mental retardation" (Alfirev, 2001).

This research was implemented during six months within the group for self-advocacy. The group consisted of twelve adults that lived and worked in the Brach Olive - Centre for education and rehabilitation - Šibenik. The goal of this work was to determine the level of satisfaction of group members for self-advocacy, project head, assistant head and other staff, with the self-advocacy skill development program provided and initiating the participant's active involvement in future self-advocacy programs. Data were gathered using: Questionnaire for evaluating participant satisfaction (Ajduković, 1997; prepared by Alfirev, 2002), Project head evaluation of participant participation (Ajduković, 1997), Evaluation of project head's satisfaction (Ajduković, 1997), and semi-structured interviews with group members, aimed towards completing the program, applying acquired skills in every day life and cooperating with the staff, and semi-structured interviews with Branch employees aimed towards observing changes and cooperating with the group members. The data obtained was qualitatively analyzed, and results indicate group work members are highly satisfied with joint meetings, cooperation with the other members of the group and project staff, and in this context, satisfied with the project head and project assistant and relations within the group. Results relating to employee satisfaction indicate their divided attitudes towards self-advocacy of mentally retarded persons, which reflects their insufficient education about self-advocacy.

Key words: self-advocacy, adults with mental retardation, leaders, staff, qualitative analysis