

Dr. sc. Elma Begagić
Dr.sc. Aida Rizvanović

ZNAČAJ TIMSKOG RADA U KONTEKSTU PROFESIONALNOG DJELOVANJA SOCIJALNIH PEDAGOGA

Sažetak

Saradnja sa stručnjacima različitih profila predstavlja neizbježni dio profesionalnog sociopedagoškog djelovanja. Sposobnost rada u timu se često navodi u mnogobrojnim konkursima kao ključna kompetencija, ali strategije kako postati kompetentan u kontekstu timskog rada se rijetko navode u stručnoj literaturi. U području socijalne pedagogije timski rad predstavlja kooperativni oblik rada stručnjaka s ciljem rješavanja određenih zadataka čija kompleksnost onemogućava samostalno djelovanje. Timovi u kojima su angažovani socijalni pedagozi su često heterogeni, podrazumijevaju angažman stručnjaka različitih profila, uzrasta, spolova, diferenciranu kulturološku tradiciju, što prema Bernitzke (2009: 16) često rezultira uspješnom saradnjom uzimajući u obzir diverzitet i raznolikost u pogledu na znanje, iskustva i stavove članova tima. Cilj ovog rada je predstaviti sposobnost rada u timu kao ključnu kompetenciju u okviru sociopedagoškog poziva. Podaci su u skladu s principima kvalitativne istraživačke metodologije izuzeti metodom usmjerene diskusije unutar fokus grupe koju su sačinjavali diplomirani socijalni pedagozi. Evaluacija empirijskog materijala izvršena je uz pomoć kvalitativne analize sadržaja (Mayring, 2000), a rezultati pokazuju da u skladu s teorijskim premisama (Scherpner, Fink i Kowollik, 1976: 12) timski rad u kontekstu sociopedagoškog djelovanja predstavlja formu reflektirajuće, partnerske saradnje koja se očituje u odgovornoj, konstantnoj i spontanoj spremnosti na kooperaciju usmjerenu prema zajedničkim ciljevima, koja je s jedne strane povezana s rizicima, ali koja u svojoj konačnici u pogledu na uzajamno poštivanje drugog može doprinijeti konstruktivnom i efikasnom djelovanju.

Ključne riječi: timski rad, socijalni pedagog, kompetencije

Uvod

Rad u timu često predstavlja bitan preduvjet sveobuhvatnog profesionalnog djelovanja socijalnih pedagoga. Iako nudi mnoge prednosti i predstavlja potencijal unutar seta profesionalnih kompetencija, sposobnost rada u timu se ne smije promatrati idealistički. Ona zahtijeva raznovrsne kooperacijske strukture, resurse i prije svega spremnost članova na saradnju. Kvalitet timskog rada unutar sociopedagoškog djelovanja, ne samo da ima trajni učinak u pogledu na direktni rad s adresatima, tamo gdje je timski rad neizbježan i složenost problema zahtijeva multiperspektivno i interdisciplinarno djelovanje, već se u konačnici reflektuje i na radnu klimu, motivaciju članova tima i njihovu radnu produktivnost.

Tim i timski rad

Pojam „tim“ (eng. *team*) se koristi od 19. stoljeća kako bi se opisale grupe ljudi koje unutar politike, sporta ili radnog svijeta sarađuju, odnosno zajedno konkuriraju. (Pohl/ Witt,

2000: 17) Sveobuhvatna i jedinstvena definicija ovog pojma ne postoji, iako se iz stručne literature na osnovu analize postojećih definicija mogu izuzeti osnovna obilježja tima (prema Bay, 1998: 16-17). Tim predstavlja (1) jednu malu, prema funkcijama raspoređenu radnu grupu, (2) sa zajedničkim ciljem, (3) sa intenzivnim uzajamnim odnosima, (4) sa izraženim duhom zajedništva i (5) jakom slogom između njegovih članova.

Katzenbach i Smith (1993: 70) definiraju tim kao „malu grupu osoba, čije sposobnosti se međusobno nadopunjuju i koji se za jedan zajednički predmet i zajednički postavljena ciljna postignuća i zajednički radni zadatak angažiraju i uzajamno pozivaju na odgovornost. Deskripcija pojedinih stavki ove definicije ukazuje na:

- broj članova treba da bude preciziran s obzirom da (kod formiranja timova s velikim brojem članova) postoji opasnost od stvaranja subtimova unutar unaprijed utvrđenog tima, što može imati za posljedicu otežavajuće okolnosti rada i neuspjeh kod realizacije zajedničkog cilja;
- članovi tima trebaju posjedovati različite kompetencije kako bi mogli međusobno da se nadopunjuju, što posebno dolazi do izražaja u rješavanju kompleksnih pitanja ili problema klijenata u okviru psihosocijalnog rada;
- zajednički predmet i zajednički postavljeni ciljevi i radni zadaci su ključni elementi uspješnog timskog rada i njegovog postojanja uopće; određivanje i realizacija istih često iziskuje enormne napore, prvenstveno u pogledu na razumijevanje i ravnu pravnopravnu preraspodjelu rada unutar tima;
- uzajamno pozivanje na odgovornost podrazumijeva jasno formulirana prava i obaveze svakog člana tima i preuzimanje kako osobne tako i zajedničke odgovornosti prilikom postavljanja i realizacije radnih zadataka i ciljeva.

Timovi mogu biti formirani iz različitih motiva i razloga. U pogledu na sastav tima je u prvoj liniji bitno težiti ka harmoničnoj, nadopunjujućoj grupi ljudi s različitim sposobnostima, osobinama i potencijalima. U svakom timu postoje norme koje determiniraju saradnju i ophođenje timova jednih prema drugima.

Timski rad se prema Scherpner, Fink i Kowollik (1976: 12) može definirati kao oblik reflektirajuće, partnerske saradnje koja u okviru obostranog poštivanja drugog konstruktivno koristi radne sposobnosti i znanja svakog pojedinačnog saradnika i koja se očituje u odgovornoj konstantnoj spontanoj spremnosti na kooperaciju usmjerenu prema zajedničkim ciljevima. Karakteristično obilježje timskog rada jeste razmjena informacija povezana s procesima odlučivanja u kontekstu planiranja i same realizacije zadataka. Pred pojedince, članove tima, neminovno se postavljaju zadaci koji se vežu za sopstvenu socijalnu kompetentnost, što se prema Stahmer (1996) često odražava u pogledu na fleksibilnost i autonomiju, spremnost na razumijevanje i učenje, te sposobnost prihvatanja i davanja kritike.

Timski rad u kontekstu profesionalnog sociopedagoškog djelovanja

Schweppe (2003: 146) navodi da se usljed procesa biografizacije i individualizacije javlja pojačano „socijalno pedagogiziranje“ životnih dobi¹, pri čemu se područja profesionalnog djelovanja socijalnih pedagoga šire i obuhvataju nove kontekste djelovanja. Nadalje, profesionalno sociopedagoško djelovanje nije više samo usmjereno prema osobama

¹ Böhnischovim konstruktom *Lebensalter*

koje se suočavaju s teškim životnim situacijama, već se, kako navodi Rauschenbach (1992, prema Schweppe, 2003: 147), njihov rad temelji na jačanju onih bazičnih kompetencija koje su pojedincu neophodne da u okviru procesa individualizacije opstane i djeluje i onda kada se pojave socijalni rizici. Problemi s kojima se socijalni pedagozi u okviru svog djelovanja suočavaju mogu biti kompleksni i teško rješivi iz perspektive pojedinca. Šansa timskog rada prema Stahmer (2005) leži prvenstveno u međusobnoj kontroli, rasterećivanju i pružanju adekvatne podrške članova tima s ciljem iznalaženja ideja, rješavanja problema i konfliktnih situacija. Timovi se formiraju iz različitih razloga i motiva. Najvažniji aspekti pri tome jesu kompetencije pojedinaca i njihova spremnost u pogledu rješavanja zadatka. U skladu sa zahtjevima timovi mogu biti homogeni i heterogeni. Socijalni pedagozi obično rade u heterogenim timovima s obzirom da je njihov angažman vezan za saradnju sa stručnjacima različitih profila. Rad u timu zahtijeva kompetentnost. Hülsermann (2014: 70) smatra da su kompetencije (1) osnovne, prirodne ili stečene (osobne) sposobnosti ili (2) u okviru života stečene, odnosno naučene, ili ekspanzivne vještine, sposobnosti, znanja, metode razmišljanja i vrijednosti jednog čovjeka, koje ga osposobljavaju da djeluje i reaguje u njemu poznatim i svakodnevnim, kao i nepoznatim i novim situacijama. U kontekstu profesionalizacije poziva socijalnog pedagoga Heiner (2006; 2016: 12), kao ključnu kompetenciju, navodi tzv. *kompetenciju djelovanja* koja označava postojeće i neophodne potencijale osobe da savlada kompleksne i relevantne zadatke. Pri tome ona naglašava važnost kontekstualnih faktora, tj. važnost odnosa pojedinca i okvirnih uvjeta koji determiniraju njegovo djelovanje. Na bazi modela kompetencija djelovanja ona razlikuje kompetencijske obrasce usmjerene na područja i procese.

Kompetencijski obrasci usmjereni na *područja*, odnose se na *kompetencije u odnosu na slučaj*², *sistemsku kompetentnost*³ i *samokompetentnost*⁴. (ibid.) Profesionalno sociopedagoško djelovanje je prema tome s jedne strane usmjereno na direktan rad s klijentom, ali isto tako ono ovisi i od sistema (npr. zakonski okvir, institucionalni okviri, itd.).

Kompetencijski obrasci usmjereni na *proces*, koji se mogu odnositi na sve kompetencijske obrasce usmjerene na *područja* (samog socijalnog pedagoga, klijenta i sistema), podrazumijevaju (1) sposobnost refleksije i evaluacije, (2) interakcije i komunikacije te (3) analize i planiranja, određuju tok profesionalnog djelovanja. Refleksija i evaluacija predstavljaju osnovne oblike izgradnje profesionalnog identiteta socijalnog pedagoga. Iste mogu biti obuhvaćene u kontekstu samoevaluacije, supervizije ili kolegijalnog savjetovanja. Interakcija i komunikacija kao bitne komponente socijalnih procesa čine preduvjete realizacije timskog rada. Nerazumijevanje i teškoće su obično uvjetovane neuspostavljenim ili neadekvatnim odnosima unutar tima, što prema Delhees (1994: 385) zahtijeva dodatne funkcionalnosti kao što su aktivne uloge unutar grupnog djelovanja, otvorenost komunikacije i povjerenje u druge članove tima. Sposobnost analize i planiranja obuhvata sposobnost prikupljanja informacija, obradu i upotrebu istih s ciljem interpretacije i razvoja mogućih strategija djelovanja.

² „Kompetencija u odnosu na slučaj“ odnosi se na kontekstualni okvir samog klijenta, problemi i resursi klijenta i njegovog socijalnog i institucionalnog okruženja. (Heiner, 2016: 12)

³ „Sistemska kompetentnost“ podrazumijeva organizaciju (koncept i ponuda) stručnjaka i organizacije unutar sistema s kojima on kooperira. (ibid.)

⁴ Odnosi se na ličnost stručnjaka, njegovu motivaciju, stav, kvalifikaciju. (ibid.)

Metode rada

Cilj ovog rada je da prikaže značaj timskog rada u okviru sociopedagoškog poziva uz pomoć kvalitativne istraživačke metodologije. S ciljem utvrđivanja važnosti kooperacije i rada u timu u okviru profesionalnog sociopedagoškog djelovanja kao postupak prikupljanja verbalnih podataka korištena je metoda fokus grupe. Fokus grupa predstavlja kvalitativnu metodu koja u osnovi obuhvata pitanja o rekonstrukciji subjektivnih svakodnevnih iskustava i generiranja hipoteza o do sada nedovoljno istraženim ili kompleksnim činjenicama (Tausch & Menold, 2015: 6). Ona uključuje diferencirane stavove, mišljenja, osjećanja i djelovanja sudionika istraživanja, te nudi bazu za razumijevanje svakodnevnih smislenih struktura unutar grupnih interakcija s jedne strane, dok s druge strane ona može da bude i podsticaj za unutarnje procese refleksije u pogledu na određeni fenomen. Metodičke smjernice u pogledu na provedbu fokus grupa su prema Tausch & Menold (2015: 7) veoma raznolike, a odnose se prvenstveno na (1) ciljnu skupinu, dakle sudionike istraživanja, (2) komunikaciju, utvrđivanje pitanja i moderaciju te (3) evaluaciju fokus grupa. Kvalitativna analiza sadržaja kao postupak obrade nudi mogućnost sistemske analize materijala tekstualnog porijekla, pri čemu su za potrebe ovog istraživanja kategorije, u skladu s teorijskim premisama, precizirane unaprijed, dakle prilikom konstrukcije pitanja za fokus grupu i modificirane u postupku struktuirajuće analize samog materijala.

Sudionici istraživanja

Socijalni pedagozi, njih šest, bili su učesnici fokus grupe koja je imala za cilj da osvijetli doživljaj tima i timskog rada iz perspektive socijalnih pedagoga, važnost kompetencija djelovanja u skladu s procesualnim obrascima koji se odnose prvenstveno na sposobnost refleksije i evaluacije, interakcije i komunikacije, te analize i planiranja unutar multidisciplinarnog tima stručnjaka (Heiner, 2016). Osnovni kriterij formiranja heterogene fokus grupe bio je (1) angažman socijalnih pedagoga u različitim institucijama i (2) pozicija socijalnog pedagoga unutar multidisciplinarnog tima stručnjaka. Sudionicima je zagarantovana anonimnost i obrada podataka u skladu s etičkim kriterijima u kvalitativnoj istraživačkoj metodologiji. Grupna diskusija unutar fokus grupe, u trajanju od 3 sata, je snimana⁵ te su pojedinačni, za istraživačka pitanja relevantni dijelovi, transkribirani i evaluirani postupkom kvalitativne analize sadržaja (Mayring, 2000).

Prikaz rezultata

Tim u kontekstu sociopedagoškog djelovanja unutar ovog istraživanja predstavlja jednu heterogenu radnu grupu, sastavljenu od stručnjaka različitih profila, koja je usmjerena na zadatke koje treba da riješi suočavajući se s različitim izazovima i resursima. Rad u timu, odnosno efikasnost timskog rada, ovisi o međusobnoj interakciji i kompetencijama pojedinaca koji čine tim, odnosno njihovih nastojanja da konstruktivno djeluju.

Pored individualnog rada s korisnicima, veći dio dana se radi u timu, interdisciplinarnom kada je u pitanju priroda moga posla, i jako je bitno to nadopunjavanje drugih struka kako bi se mogla pružiti adekvatna usluga korisniku (...) Iz tog razloga vidim veliku važnost u svemu tome. (IP 1)

⁵ Mp3 format

Samoevaluacija i refleksija

Analizirajući model kompetencija djelovanja (prema Heiner, 2016) *spособnost samoevaluacije i refleksije* u kontekstu ovog istraživanja uočljiva je prvenstveno u primjeni stečenih znanja i vještina unutar timskog rada, bilo da se radi o samokompetentnosti, kompetentnosti rada na slučaju ili sistemskoj kompetenciji. Refleksija predstavlja sastavni dio timskog rada gdje se prije svega vrši kontinuirani i nužni odabir strategija djelovanja s ciljem poboljšanja radne produktivnosti.

Osim edukacija koje će osnaživati, jačati kapacitete profesionalaca, to je jako važno, taj rad na vlastitom mentalnom zdravlju, jer dobro zdravlje pomagača je preduvjet za rad s drugim ljudima. (...) Mi svi ovdje radimo s ljudima i ako ne postoji dobra vrsta saradnje, rad na samom sebi i rada na interpersonalnim odnosima onda to ima i posljedice. (IP3)

Supervizija ne mora biti tutorska, u našem timu imamo izuzetne intervizijske momente i uvijek smo učitelji i učenici (...) (IP3)

Analiza i planiranje

Sveobuhvatna analiza problema zahtijeva kompetentnost djelovanja članova tima kako bi se mogle planirati i provesti interventne mjere koje doprinose poboljšanju ili životnih okolnosti ili stanja samog klijenta. Svaki član tima „(...) *ne uči na uspjehu ili neuspjehu, već na temelju njegove lične procjene tog uspjeha na osnovu mjerila vrijednosti i sopstvenih obrazaca interpretacije*“. (Heiner, 1988: 33, prema Dohr, 1998: 10)

Postoje situacije kad se radi s klijentima da bi se zadovoljile multiple potrebe klijenta, svi smo tu nekako jednako raspoređeni (...) i postoje stvari koje se podrazumijevaju, znači treba se napraviti plan brige, tretmana, mora da postoji pregled rizika, mora se ispuniti instrument za procjenu rizika, mora se svaki pojedini rizik procijeniti, utvrditi indikator, nivo (...) ja imam pravo (da u timu) imam svoje kritičko, analitičko mišljenje (...) svi imamo svoje stilove rada (...) što zahtijeva toleranciju koja je preduvjet za kvalitetan rad u timu u pomagačkoj profesiji. (IP3)

Kolegici sam dala upute da ne provodi određene interventne mjere s korisnicom, nije me saslušala do kraja (...) što je imalo katastrofalne posljedice. Imala sam poslije potrebu da komuniciramo o tome u timu gdje sam rekla da nije bilo uvažavanja drugog, ne radi se tu o slaganju ili ne, to (interventne mjere) su naučno utemeljene (mjere djelovanja). (IP3)

Komunikacija i interakcija

Raditi u timu znači komunicirati s obzirom da komunikacija kao fenomen predstavlja fundament socijalne interakcije. Za uspješan timski rad nužno je ovladati komunikacijskim vještinama.

Moja kolegica, koja je psiholog, ona i ja se dogovaramo (...) i zna se ko je doktor, ko je psiholog, ko je medicinski tehničar, odnosno ko šta radi. (...) Ne uplićemo se previše (...) uvijek prije sastanaka razgovaramo, razmjenjujemo informacije, kolegijalno. (IP2)

Za razliku od tradicionalnih hijerarhijskih organizacijskih struktura, tim može biti podložan strukturalnim promjenama s ciljem optimizacije svog djelovanja.

Svaka tri mjeseca se mijenja koordinatorica tima (...) mi uvijek imamo zajedničke konsultacije, ali svako od nas ulazi u ulogu koordinatora. (...) Ja sam za timski rad, ali smatram da svako treba snositi odgovornost za svoj dio posla. (IP5)

Timski rad prema Balz & Herwig-Lempp (2012: 248) ne treba da se promatra kao dodatno područje rada unutar kojeg se članovi tima suočavaju s novim zahtjevima i zadacima. Rad u timu treba da bude integralni dio profesionalnog djelovanja socijalnog pedagoga i stručnjaka drugih pomagačkih profesija koji jasno zahtijeva resurse i mjere kao što su *team building* i profesionalno usavršavanje, ali isto tako rezultira stjecanjem novih kompetencija u pogledu na profesionalno djelovanje koje se očituje kako u radu sa samim klijentom, tako i u pogledu na samo- i sistemsku kompetentnost nužnu u pogledu na proces profesionalizacije i (samo)evaluacije sopstvenog profesionalnog djelovanja.

Ono što je možda važno još istaći jeste empatija u timu (...) osnaživanje, rad na interakciji u timu, team building, osim edukacija koje će osnaživati, jačati kapacitete profesionalaca, to je jako važno. (IP3)

Zaključak

Institucije unutar kojih su angažovani socijalni pedagozi koji su participirali u ovom istraživanju, takvog su karaktera da teže ka tome da osiguraju optimalne okvirne uvjete za samodjelovanje klijenata u skladu s njihovim osobnim potencijalima i resursima. Kako bi odgovorili na njihove potrebe socijalni pedagozi često djeluju timski. Rad u timu je neizbježan oblik rada s obzirom da životne okolnosti ili stanja s kojima se klijenti suočavaju i koje teže prevazići zahtijevaju multidisciplinarni i multiperspektivni pristup. Raditi u timu znači djelovati procesualno u kooperaciji s drugim stručnjacima s ciljem rješavanja unaprijed utvrđenog i jasno formuliranog zadatka. Kompetentnost djelovanja socijalnih pedagoga ovisi kako od osobnih, tako i interpersonalnih i sistemskih znanja i vještina. Za uspješan timski rad nekada je nužna i eksterna podrška koja se može dobiti supervizijom ili kolegijalnim savjetovanjem, koje kao znanstveno utemeljeni pristup unutar savjetodavnog rada može pružiti sistemsku refleksiju profesionalnog djelovanja i biti ključ rješavanja konfliktnih situacija u timu. Ovakav pristup nudi mogućnost stjecanja znanja i vještina koje su u kontekstu timskog rada prvenstveno usmjerene na uvažavanje svih članova tima bez obzira na hijerarhijske strukture koje se mogu javiti unutar samog tima, razvoj novih i uviđanje drugačijih perspektiva, jasnu predodžbu resursa, i u konačnici ostvarivanja sinergije s ciljem što kvalitetnijeg profesionalnog djelovanja koje se odražava na rad sa samim klijentom, kooperaciju sa sistemom i razvoj vlastitog profesionalnog identiteta.

Literatura

1. Balz, H-J, & Herwig-Lempp, J. (2012). *Gestaltungsfragen gelingender Teamarbeit in der Kinder- und Jugendhilfe*, in: Evang. Jugendhilfe 2012, S. 237-249
2. Bay, R. H. (1998). Teams effizient führen: Teamarbeit – Teamentwicklung – TQM im Team. 1. Aufl. Würzburg: Vogel.
3. Bernitzke, F. (2009). *Handbuch Teamarbeit*. Freiburg: Herder.

4. Delhees, K. H. (1994). *Soziale Kommunikation. Psychologische Grundlagen für das Miteinander in der modernen Gesellschaft*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
5. Dohr A. (1998) Selbstevaluation. Klagenfurter Beiträge zur Technikdiskussion, Heft 87, IFF-Schriftenreihe. Innsbruck, Klagenfurt, Wien. <http://ubdocs.uni-klu.ac.at/open/voll/tewi/AC02340317.pdf>
6. Heiner, M. (2006). Seminar: Handlungskompetenzen in der Sozialen Arbeit. Folien aus der Sitzung vom 23.11.2006. Eberhard Karls Universität Tübingen.
7. Heiner, M. (2016). *Kompetent handeln in der Sozialen Arbeit*. 2. Auflage. München/Basel: Ernst Reinhardt Verlag.
8. Hülsermann, O. (2014). Erfolgreiche Fachkräfte in der sozialpädagogischen Familienhilfe: Eine Untersuchung zur adäquaten Personalauswahl und -qualifizierung. 1. Aufl. Hamburg: disserta Verlag.
9. Katzenbach, J. R./Smith, D.K. (1993). *Teams. Der Schlüssel zur Hochleistungsorganisation*. Wien: Überreuter.
10. Stahmer, I. (2005). Teamarbeit. In: Kreft, Dieter / Mielenz, Ingrid (Hrsg.): *Wörterbuch soziale Arbeit: Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik*. 5., vollst. überarbeitete u. ergänzte Auflage. Weinheim u.a.: Juventa. S. 962-965.
11. Stahmer, I. (1996): Teamarbeit. In: Kreft, D./Mielenz, I.: *Wörterbuch Soziale Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik* 4., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Juventa. S. 460-462
12. Mayring, Ph. (2000). Qualitative Inhaltsanalyse [28 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 1(2), Art. 20, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0002204>. (11.01.2017)
13. Pohl, M., Witt, J. (2000). Innovative Teamarbeit zwischen Konflikt und Kooperation. Heidelberg: Sauer Verlag.
14. Scherpner, M. / Fink, G. & Kowollik, W. (1976). *Teamarbeit in der Sozialpädagogik*. Tübingen: Katzmann.
15. Schweppe C. (2003). Wie handeln SozialpädagogInnen?. In: Schweppe C. (eds) *Qualitative Forschung in der Sozialpädagogik*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
16. Tausch, A., Menold, N. (2015). Methodische Aspekte der Durchführung von Fokusgruppen in der Gesundheitsforschung: Welche Anforderungen ergeben sich aufgrund der besonderen Zielgruppen und Fragestellungen?, GESIS Papers 12, Mannheim: GESIS.

THE IMPORTANCE OF TEAM WORK IN THE CONTEXT OF THE PROFESSIONAL WORK OF SOCIAL PEDAGOGUES

Abstract

Cooperation with experts with different professional background is an inevitable part of professional activities of social pedagogues. Ability to work in a team is often stated in numerous competitions as a key competence, but strategies to become competent in the context

of teamwork are seldom cited in professional literature. In the field of social pedagogy, teamwork is a cooperative form of experts work with the aim of solving certain tasks, whose complexity disables independent action. Teams in which social pedagogues are engaged are often heterogeneous, include the engagement of experts of different profiles, age, gender, differentiated cultural tradition which according to Bernitzke (2009: 16) often results in successful cooperation taking into account the diversity and variety in terms of knowledge, experience, and attitudes of the team members. The aim of this paper is to present the ability to work in the team as a key competence within the sociopedagogical profession. In accordance with the principles of qualitative research methodology the data are obtained through a directed discussion within the focus group, which was composed of graduate social pedagogues. Evaluation of the empirical material was done with the help of qualitative content analysis (Mayring, 2000), and the results show that a team work, in accordance with theoretical premises (Scherpner, Fink and Kowollik, 1976: 12), in the context of sociopedagogical activities is a form of reflective, partnership cooperation which manifests itself in a responsible, constant and spontaneous willingness to co-operate towards common goals, which is, on the one hand, associated with the risks, but which in the end, in terms of mutual respect for others, can contribute to a constructive and efficient work.

Key words: teamwork, social pedagogue, competence