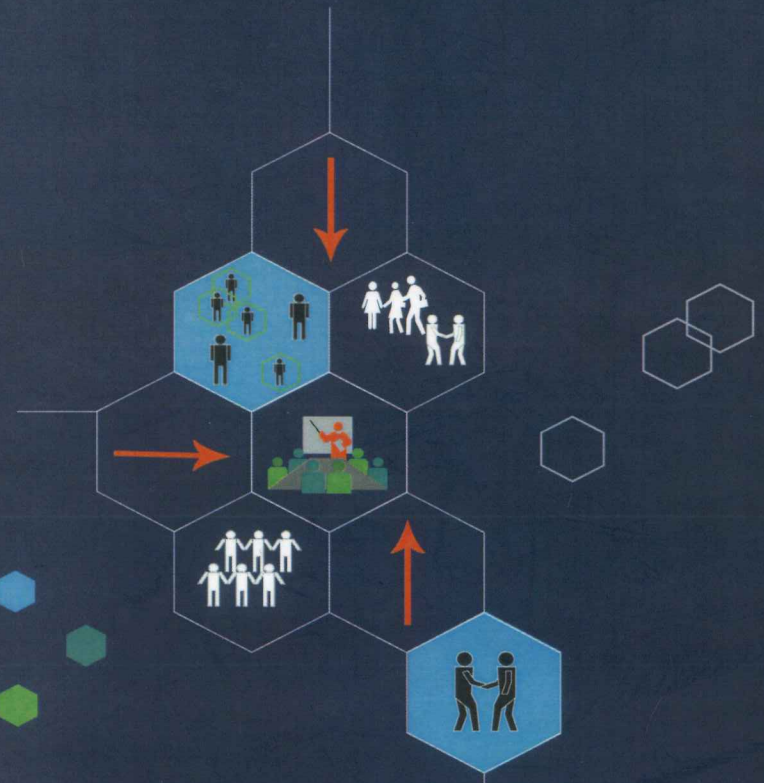


Albina Kepalaite

GRUPĖS IR GRUPINIAI PROCESAI



Albina Kepalaite GRUPĖS IR GRUPINIAI PROCESAI

Albina Kepalaite

HUMANITAS

22.30



Albina Kepalaitė

GRUPĖS IR GRUPINIAI PROCESAI

MOKOMOJI KNYGA

Vytauto Didžiojo universitetas • Kaunas • 2008

Aptarimas. Grupės dalyviai dalijasi patyrimu priimant sprendimą pavieniui ir su grupe, svarsto paklaidos reikšmę ir vertina grupinio bei individualaus sprendimo efektyvumą.

Trukmė – 45 min.

Ekspertų atsakymas pateiktas 15 priede.

4 užduotis. Pritaikykite atvirumo „Johari langą“ ir atvirumo stilius, analizuodami į užduotį nukreiptos (dalykinės) grupės veiklą.

5 užduotis. Nustatykite šių profesijų atstovų atvirumo stilius profesinės veiklos metu: TV diktorius, estrados dainininkas, psichoterapeutas, dėstytojas ir t. t. Pasirinktų profesijų atstovų veiklą išanalizuokite pritaikę „Johari lango“ dalis.

6 užduotis. Nustatykite savo atvirumo stilių įvairiomis sąveikos su kitais žmonėmis, veiklos situacijomis.

5 skyrius

GRUPINĖS DINAMIKOS APIBŪDINIMAS

Šiame skyriuje:

1. Atskleidžiamos grupinės dinamikos prielaidos.
2. Pateikiama grupinės dinamikos samprata.
3. Atskleidžiami grupinės dinamikos elementai.

5. 1. Grupės reiškinių tyrimo istorija

Grupėse vykstantys procesai ir jų įtaka grupės nariams domina jau seniai. Jau nuo XVI a. sukaupta daug informacijos apie grupėse vykstančius reiškinius. Manoma, kad pirmieji sociologai – E. Diurkheimas ir G. Zimmelas (Rudestam, 1993) – daugiau nagrinėjo ir tyrinėjo grupinius procesus, nei visuomenės raidą apskritai. Jie bandė surasti bet kurios grupės – darbo, poilsio, šeimos – funkcionavimo dėsningumus. Pirmąjį socialinį-psichologinį grupės reiškinių eksperimentą, K. Rudestamo (1993) nuomone, dar 1897 m. atliko N. Tripplettas. Jis pastebėjo, kad dviratininkai greičiau važiuoja grupe, negu pavieniui. Šis reiškinys buvo pavadintas „socialinio palengvinimo“ reiškiniu.

1900 m. spaudoje pasirodė tyrimų, nagrinėjusių, kaip keičiasi individo veikla ir jos atlikimas grupėje, aprašymai. M. Sherifas (Rudestam, 1993) tyrė, kaip grupės normos veikia dviprasmiškų stimulų suvokimą, ir nustatė, kad grupė

darą įtaką. T. Newcombas (1935–1939) tyrė koledžo studentų politines pažiūras ir kaitą, atsižvelgdamas į narystę vienoje ar kitoje bendraamžių grupėje (cit. Johnson, Johnson, 1994). Praktikai, dirbantys su žmonių grupėmis – socialiniai darbuotojai, grupės psichoterapeutai, pedagogai – susidūrė su tokiais grupėje vykstančiais reiškiniais, kurių negalėjo paaiškinti nei medicina, nei tuo metu egzistuojančios psichologijos teorijos. Kilo klausimai, kaip į juos reaguoti. Analogiškų klausimų pradėjo kilti ir kitose sferose, kuriose buvo dirbama su žmonių grupėmis: valstybės aparate, verslo sferoje, medicinoje. JAV vyriausybė kėlė mokslininkams uždavinius tyrinėti demokratijos prielaidas ir veiksnius, nes tarpukario metais, stiprėjant Vokietijos diktatui, tai buvo ypač aktualu. Kelti uždaviniai ne tik tyrinėti grupėse vykstančius reiškinius ir dėsningumus, bet ir sukurti metodus, kurie galėtų tuos reiškinius pakeisti taip, kad demokratija būtų kuo efektyvesnė (Johnson, Johnson, 1994). Tam 1945 m. buvo sukurtas centras, kuris nagrinėjo grupėje vykstančius reiškinius. Šiame centre kartu su K. Lewinu dirbo R. Lippitas, K. Festingeris.

Didžiausią įtaką grupių tyrinėjimams ir praktikai padarė K. Lewino, R. Lippito ir R. Whiteso (1939) tyrimai, kuriais buvo nustatyta, kad demokratinio, autokratinio, liberalaus vadovavimo stiliai daro skirtingą įtaką vaikų grupės nariams.

5. 2. Grupinės dinamikos samprata

Didžiausią indėlį į grupinės dinamikos tyrimus įdėjo K. Lewinas (1890–1947). Pirmą kartą grupinės dinamikos terminą K. Lewinas pavartojo straipsnyje „Socialinės erdvės eksperimentai“, 1939 m. išspausdintame „Harvardo pedagoginėje apžvalgoje“, JAV, bei pirmąkart suformulavo teiginį, kad grupėje kiekvienas narys pripažįsta savo priklausomybę nuo kitų narių.

Tame straipsnyje jis pateikė ir pirmąją grupinės dinamikos apibrėžimą: *tai disciplina, kuri nagrinėja teigiamas ir neigiamas jėgas, veikiančias žmonių grupėse* (cit. Sidorenko, 2001, 59).

K. Lewinas siekė, kad teorija tarnautų praktikai, o praktika keltų klausimus teorijai, nes manė, kad nėra nieko praktiškiau už gerą teoriją (Lewin, 2007). Jis sugalvodavo užduočių, kaip patikrinti teorinius teiginius. Stebėdami save ir kitus grupės žmones, studentai turėdavo patys atrasti principus, dėsningumus. K. Lewinas parodė, kaip svarbu mokytis sąveikaujant ir reflektuojant patyrimą.

Aprašydamas ir aiškindamas grupinės dinamikos principus, K. Lewinas rėmėsi geštalt psichologijos dėsniais, nors pats nebuvo ortodoksas geštaltistas. Vis dėlto kartais terminą „grupinė dinamika“ vartojo įvardyti mažųjų grupių tyrinėjimui pagal geštalt psichologijos principus.

Jeigu žvelgtume į grupę kaip į vientisą reiškinį, kai kuriuos grupinės dinamikos dėsningumus, atskleistus K. Lewino, būtų galima paaiškinti dviem pagrindiniais geštalt psichologijos dėsniais: 1) visuma yra daugiau negu ją sudarančios dalys; 2) atskiri elementai jungiasi į visumą.

6 lentelė

*Grupinė dinamika ir geštalt psichologijos dėsniai
(remiantis Sidorenko, 2001, 59)*

I. Visuma yra daugiau negu ją sudarančios dalys	II. Atskiri elementai jungiasi į visumą
1. Grupė nėra paprasta individų suma: ji keičia atskirų narių elgesį.	1. Grupės pagrindas yra tarpusavio priklausomybė, o ne panašumas. Grupė – tai geštaltas.
2. Iš išorės lengviau paveikti visą grupę negu kiekvieną jos narį.	2. Žmogus siekia būti nariu tokios grupės, su kuria tapatinasi, negu tokios, nuo kurios daugiausia priklauso.
3. Kiekvienas narys pripažįsta priklausantį nuo visų grupės narių.	3. Žmogus lieka tokioje grupėje, kuriai save priskiria, net jeigu grupės narių elgesys atrodo neteisingas, o spaudimas – nedraugiškas.

Pagal pirmąjį dėsni, grupė yra daugiau negu ją sudarantys individai, todėl, norint paveikti jos narį, reikia veikti visą grupę. Egzistuoja tam tikra grupės dvasia, kuri traukia individus būti grupėje ir jungtis prie jos ne dėl atskiro nario, o dėl visos grupės.

K. Lewino pateiktą grupinės dinamikos apibrėžimą šiuolaikiniai autoriai bandė formuluoti savaip, nors iš esmės šios apibrėžtys nesiskiria. S. Kratochvilo (1978, cit. Starshenbaum, 2005) nuomone, grupinė dinamika – tai grupės kitimas laike tiek grupės nariams sąveikaujant tarpusavyje, tiek su išoriniais veiksniais. Pasak I. Yalomo (2000), grupinė dinamika – tai žmonių ir įvykių sąveika vienu laiku ir vienoje erdveje. M. A. Robertsas, F. Tilmanas (1988) grupinę dinamiką apibūdina kaip procesą, kurio metu sąveika tarp konkrečių individų sumažina kiekvieno jų įtampą konkrečioje situacijoje arba verčia keisti taip, kad kiekvieno dalyvio poreikiai būtų patenkinti. Todėl grupinė dinamika gali paaiškinti individo siekį būti grupėje, grupės patrauklumą. Būdamas grupėje, individas patenkina ne tik individualius, bet ir valdžios, pagarbos, socialumo poreikius. Be to, grupėje vykstantys procesai sukuria naujus poreikius.

5. 3. Grupinės dinamikos elementai

Taigi grupinė dinamika gali būti ir 1) disciplina, kuri tyrinėja grupėje vykstančius reiškinius, ir 2) grupėje vykstantys reiškiniai (žr. ankstesniame skyrelyje pateiktus apibrėžimus).

Į grupinės dinamikos sąvoką įeina šie svarbiausi elementai, būdingi tiek psichoterapinėms grupėms, tiek dalykinėms – į užduotį orientuotoms grupėms:

1. Grupės tikslai;
2. Bendravimo ir sąveikų modeliai;

3. Grupės normos, įsitikinimai;
 4. Grupės sutelktumas;
 5. Grupės atmosfera, nuotaika;
 6. Grupės raidos stadijos.
 7. Grupės struktūra: grupės narių vaidmenys;
- Papildomi elementai:
8. Pogrupių susidarymas;
 9. Individo santykis su grupe.

Pastarieji elementai atskirai neaptariami, nes bus atskleisti analizuojant sąveikos modelius grupėje. Grupinės dinamikos elementų atpažinimas, atsiradimo mechanizmo žinojimas gali padėti grupės vadovui išvengti žalingų grupinės dinamikos rezultatų, kurių pavyzdžiai galėtų būti KuKluksklano judėjimas Amerikoje, Jaunųjų nacių judėjimas prieš Antrąjį pasaulinį karą (Toseland, Rivas, 2004). I. Yalomas (2000), K. Rudestamas (1993) pastebi, jog, nekreipiant dėmesio į grupinę dinamiką, yra pasitaikę atvejų, kad susitikimų grupės dalyviai buvo pažeisti psichologiškai. Kituose skyriuose aptariami grupinės dinamikos elementai turėtų padėti vadovui juos pažinti, suprasti atsiradimo dėsningumus ir tinkamai reaguoti į grupėje vykstančius reiškinius.

6–12 skyriuose minėtieji grupinės dinamikos elementai aptariami išsamiai.

6 skyrius

GRUPĖS TIKSLAI

Šiame skyriuje:

1. Pateikiamas tikslo supratimas ir tikslo siekimo aspektai, funkcijos.
2. Pristatomos grupės tikslų rūšys.
3. Atskleidžiami psichoterapinių grupių tikslai.

6. 1. Tikslo siekimo aspektai, funkcijos

Tikslas apibrėžiamas kaip pageidaujamas veiklos, elgesio rezultatas. Uždaviniai yra tarpiniai tikslo siekimo etapai, arba tarpiniai tikslai. Grupės atžvilgiu tikslas padeda daugumai grupės narių pasiekti pageidaujamą rezultatą. Dėl to dauguma grupės narių turėtų sutikti su šiuo numatomu rezultatu. Tuomet jie atitinkamai elgiasi ir veikia. Priešingu atveju grupė išyra ir nefunkcionuoja, nes nelieka ją motyvuojančio elemento. D. Johnsonas ir F. Johnsonas (1994) skiria šiuos **tikslo siekimo aspektus**:

- grupė gali būti pati sau tikslas;
- uždaviniai, kuriuos grupė realizuoja siekdama tikslo;
- sąveika tarp grupės narių, kuri būtina, kad tikslas būtų pasiektas.

Grupė turi mažiausiai vieną tikslą, kurio siekia. Dauguma grupių turi bent kelis tikslus. Kad grupė sėkmingai funkcionuotų, svarbu, jog nariai įsisąmonintų tarpinius tikslus – uždavinius, kurie būtini siekiant tolesnio, ilgalaikio tikslo. Be to, itin svarbu, kad šių tarpinių tikslų pasiekimą grupės nariai galėtų lengvai atpažinti, pasiekimo kriterijai būtų aiškiai suformuluoti.

Manoma, kad grupėse *tikslai atlieka šias funkcijas* (Johnson, Johnson, 1994):

- Tikslai vadovauja veiksams, juos planuoja ir koordinuoja, paskirsto vaidmenis ir atsakomybę.
 - Grupės sprendimo priėmimo būdai, efektyvumas vertinami pagal tai, kaip atitinka tikslus.
 - Sprendžiant grupėje vykstančius konfliktus, atsižvelgiama į jos tikslus.
 - Tikslai motyvuoja narių elgesį: įtraukia į svarstymą ir įpareigoja vykdyti sprendimus.
 - Grupės tikslų įsisąmoninimas stiprina grupės narių bendradarbiavimą, nes grupės tikslas padeda nuspręsti, kokie veiksmai ir sąveika grupei naudingi.
- Taigi grupės tikslai būtini ir skatina grupės narius dalyvauti arba nedalyvauti. Viena vertus, vienas svarbiausių kriterijų, renkantis būti arba nebūti grupės dalyviu, yra individualių tikslų atitikimas grupės tikslus. Antra vertus, galima sakyti, kad grupės tikslai susidaro derinant individualius narių tikslus. Vadinasi, galima teigti, kad kiekvienas asmuo ateina į grupę turėdamas asmeninius tikslus, kurie gali būti įsisąmoninti ir apibrėžti arba nepakankamai įsisąmoninti ir apibrėžti. Jeigu asmuo įsisąmonina savo tikslus, gali sąmoningai rinktis grupę arba stengtis suformuluoti grupės tikslus bei derinti prie jų savuosius. Asmeniui, kuris nepakankamai įsisąmonina savo tikslus ir negali

jų apibrėžti, belieka prisijungti prie grupės tikslų arba grupėje susiformuluoti savo tikslus ir nusistatyti dalyvavimo galimybes. Taigi tam, kad grupės tikslas vienytų žmones, jis turi būti svarbus dalyviams ir bent iš dalies atitikti individualius tikslus.

6. 2. Tikslų rūšys

Nurodoma, kad asmeniniai grupės narių tikslai gali būti vienalyčiai (panašūs) ir nevienalyčiai (nepanašūs). Tiek į užduotį nukreiptose (dalykinėse), tiek psichoterapinėse grupėse svarbu grupės narių tikslų panašumas, arba vienalytiškumas. Grupės nariai, turintys vienalyčius tikslus jaučiasi saugesni, sėkmingiau dirba, o grupės nariai, turintys nevienalyčius tikslus, pradeda juos slėpti – tai atsiliepia sąveikai tarp grupės narių. Todėl yra svarbu siekti grupės tikslų vienalytiškumo (remiantis Johnson, Johnson, 1994):

- Renkant grupę, nuodugniai aptarti tikslus, netgi jeigu jie „nuleisti iš viršaus“ arba juos nulėmė grupės sudėtis. Tai padės patiems grupės nariams išsiaiškinti tikslą, esant reikalui – pakeisti asmeninius tikslus.
- Atsižvelgti į tai, kad, grupei vystantis, keičiasi grupės ir asmeniniai tikslai, todėl keičiasi ir narių tarpusavio santykis.
- Priimti grupės narių asmeninius tikslus, tačiau nereikalauti juos būtinai pristatyti, jeigu jie nedera prie grupės ir kitų narių tikslų. Slaptiesiems tikslams gali reikėti atskiro dėmesio, atsižvelgiant į grupės prigimtį, grupės narius, įtaką efektyvumui.

Paprastai skiriamos šios **tikslų rūšys** (Johnson, Johnson, 1994):

Bendradarbiaujantys tikslai užtikrina teigiamą grupės narių tarpusavio priklausomybę. Ji pasireiškia tuo, kad grupės nariai padeda, palaiko, priima vienas kitą, keičiasi informacija,

veikia vieni kitus. Šie tikslai motyvuoja grupės narius iš vidaus, emociškai įtraukia siekti tikslo. Jie suvokia, kad tikslus gali pasiekti tik tada, kai kiti nariai, su kuriais bendradarbiaudama, irgi laimi, kai pasiekiamas tikslas.

Rungtyniaujantys tikslai sukuria neigiamą grupės narių tarpusavio priklausomybę: jie siekia savų tikslų kitų narių sąskaita, slepia informaciją, nepalaiko, nepriima vieni kitų; nesitiki sėkmės, motyvacija išorinė, nariai menkai emociškai įsitraukia siekdami tikslo. Suvokiama, kad kiti nariai, su kuriais rungtyniaujama, negali siekti to paties tikslo, nes laimėtojas yra tik vienas.

Individualiesiems tikslams siekti sąveika nereikalinga, nes kiekvieno grupės nario tikslas nėra susijęs su kitų grupės narių siekiamais tikslais.

Akivaizdu, kad šie skirtingi tikslai skirtingai veikia ir tarpasmeninius grupės procesus. Bendradarbiaujantys tikslai grupės dalyviams kelia didžiausią pasitenkinimą, jie jaučiasi mėgstami, patrauklūs, įsipareigoję vieni kitiems. Be to, grupės, turinčios bendradarbiaujančius tikslus, kritiškiau priima sprendimus, efektyviau sprendžia konfliktus, pasižymi įvairesniais sprendimų priėmimo būdais, lengviau pasiduoda įtakai ir lengviau veikia grupės narius.

6. 3. Psichoterapinių grupių tikslai

Psichoterapinių grupių tikslai gali būti bendrieji ir specifiniai, atsižvelgiant į metodologinį pagrindą bei konkretaus grupės dalyvio problemas. I. Yalom (2000) skiria šiuos pačius bendriausius psichoterapinių grupių tikslus:

- Padėti grupės dalyviams įsisąmoninti ir suprasti problemas, keisti savo tarpasmeninius santykius taip, kad kuo tinkamiau prisitaikytų prie socialinės aplinkos;

- Skatinant savistabą, panaudojant grįžtamąjį ryšį iš grupės dalyvių, suteikti žinių apie tarpasmeninių santykių, grupinių procesų dėsningumus, kurie sudaro harmoningo tarpusavio bendravimo pagrindą;

- Padėti dalyviams prisiimti atsakomybę už tarpasmeninių santykių kūrimą, asmeninį tobulėjimą.

Psichoterapinių, psichokorekcinųjų, asmenybės augimo ir panašių grupių tikslai gali priklausyti ir nuo to, kokiai praktinio darbo sistemai grupė priskiriama. Planuojamas grupės rezultatas susijęs ir su vadovo psichoterapine metodologija (Rudeštam, 1993; Kočiūnas, 1998). Pavyzdžiui, geštalt terapijos grupės siekia išplėsti psichologinio mąstymo zoną; psichosintezės – atsiskirti nuo tam tikrų psichinio gyvenimo elementų ir pasiekti aukštesnio lygio sintezę; psichodramos – patirti įžvalgas, katarsį iš naujo išgyvenus problemines situacijas; psichoanalizės grupės siekia atskleisti jausmus, susijusius su praeities įvykiais, ir atitinkamai koreguoti emocinę patirtį; socialinių-psichologinių įgūdžių grupės siekia tobulinti bendravimo, saviraiškos įgūdžius; savitarpio pagalbos grupės – tarpusavio palaikymą ir paramą ir pan.

Grupės tikslus gali neigiamai veikti vadovo asmenybė, jeigu jis neįsisąmonina savo siekių – įsitvirtinti grupės sąskaita, siekti galios manipuliuojant grupės dalyviais. Tokiais atvejais vadovavimas grupei nutolsta nuo tikrųjų tikslų ir ji, užuot suteikusi žmonėms realią pagalbą, gali pakenkti (Yalom, 2000).

Grupės tikslai gali nesutapti su realiais atskirų narių tikslais. Tai savotiškai skatina grupės dinamiką, nors šiuo atveju neįmanoma prognozuoti rezultatų. Todėl, nustatant grupės dalyvių tikslus, svarbu žinoti jų poreikius. Tai galima padaryti apklausus narius dar prieš grupės formavimą. Interviu klausimai turi būti apie susidomėjimo grupės darbu lygį, pagei-

daujamas aptarti temas, dalyvavimo grupėje patyrimą, elgesio grupėje ypatumus (daug, mažai kalba ir pan.) (Toseland, Rivas, 2004; Yalom, 2000).

Pirmajame grupės susitikime vadovas praneša dalyviams tikslus, po to skatina pasisakyti, kaip galima asmeninius tikslus susieti su grupės tikslais. Dalydamiesi tikslais, dalyviai juos aptaria ir suderina. Jeigu pirmuosiuose susitikimuose ar vėliau išryškėja nesutapimų tarp grupės ir dalyvių tikslų, reikia juos keisti, nes tokia situacija neišvengiamai veda prie susidūrimų.

Klausimai ir užduotys

1 užduotis. Grupės tikslų svarba (remiantis Johnson, Johnson, 1994, 65).

Tikslas. Įsisąmoninti grupės tikslų svarbą.

Instrukcija. Suskirstyti žmones į grupes po 4 ir pasidalyti po du. Viena pora svarsto ir renka argumentus, kad tikslai grupei yra būtini, o kita pora svarsto, kad grupei nesvarbu turėti tikslus. Paskui kiekviena pora po 3 min. pristato savo poziciją kitai porai. Po to poros sprendžia ir svarsto grupės tikslų svarbą bei priima viso ketverto poziciją. Papildomai siūloma remtis instrukcijomis, pateiktomis 3, 4 prieduose.

Eiga. Kiekvienas ketvertas išsako savo poziciją kitoms grupelėms, kurios taip pat analizavo tikslų svarbą.

Aptarimas. Visa grupė analizuoja tikslų svarbą, dalijasi grupelių priimtais sprendimais.

Trukmė – 40 min.

2 užduotis. Elgesio, susieto su tikslo siekimu, įsisąmoninimas (remiantis Johnson, Johnson, 1994, 70).

Atsakykite į šiuos klausimus ir pažymėkite tiek atsakymų, kad kuo tiksliau apibūdintumėte savo įprastą elgesį grupėje. Jeigu jums

atrodo, kad nedalyvavote panašioje grupėje, tiesiog pagalvokite, kaip elgtumėtės, jeigu pasitaikytų tokia situacija.

1. Kai esu grupės narys ir nėra aišku, kokie grupės tikslai arba kaip juos pasiekti, aš paprastai:

- Prašau grupės narių aptarti tikslą, kad visi aiškiai jį suprastų ir išsiaiškintų, kokius veiksmus reikia atlikti, norint jį pasiekti;
- Jaučiu pasipiktinimą ir išeinu iš grupės;
- Kuo tiksliau aiškinu, koks galėtų būti grupės tikslas, ir komentuoju, numatau galimus veiksmus jam pasiekti;
- Prašau vadovo pasakyti grupei, ką siūloma daryti.
- Kita:

2. Kai esu grupės narys, o grupė aiškiai supranta savo tikslus, bet atrodo, kad per mažai stengiasi juos pasiekti, aš paprastai:

- Bandau sugėdinti grupės narius, kad jie labiau susikauptų tikslui siekti;
- Sakau lyderiui, kad jis nekompetentingas;
- Atskleidžiu grupės nariams tikslų prasmingumą, priimtinumą, svarbą;
- Bandau keisti tikslus, kad grupės nariams jie taptų patrauklesni ir svarbesni;
- Nurodau tuos grupės narius, kurie praeityje aukojosi dėl grupės tikslo, tikėdamasis, kad grupės nariai labiau susikaups;
- Kita:

3. Kai esu narys tokios grupės, kuri nesutaria dėl tikslų, aš paprastai:

- Pasakau grupei, kokią matau jos veiklą, nes bandau padėti bendradarbiauti;
- Pradedu diskutuoti ir siūlau kiekvienam nariui pasakyti asmeninius tikslus, poreikius ir motyvus, nes siekiu nustatyti rungtyniavimo lygį;

• Išskiriu dominuojantį grupės narį ir siūlau visiems siekti jo suformuluotą tikslą;

• Siūlau grupės nariams nustatyti, kaip būtų galima koordinuoti grupės narių tikslus;

• Sudarau slaptą sąjungą su keliais grupės nariais, kad mūsų grupelės tikslai imtų dominuoti;

• Kita:

Poromis išsamiai aptarkite atsakymus, pakomentuokite savo elgesį konkrečiais pavyzdžiais ir paaiškinkite jo priežastis.

3 užduotis. Bendradarbiaujančios veiklos patyrimas (remiantis Johnson, Johnson, 1994, 79).

Šios užduoties tikslas – patirti bendradarbiaujančią sąveiką.

Instrukcija. Suskirstyti dalyvius į grupes po tris. Vienas narys yra stebėtojas, kiti – A ir B. Jie skrido lėktuvu, staiga sugedo motoras ir visi nukrito į salą, kurioje nėra vandens. Jie rado keletą daiktų, kuriuos galima pritaikyti vandeniui surinkti, jeigu pradėtų lyti. Keli lašai jau nukrito. Lėktuvo katastrofos metu B susitrenkė galvą, todėl dabar nemato ir nekalba, o A susižalojo abi rankas ir negali jų pajudinti. Stebėtojas suriša abi A rankas, B užriša akis ir burną.

Priemonės: Penki ar šeši skirtingo dydžio kartono gabaliukai, lipni juostelė, virvės galas.

Trukmė – 20 min.

Eiga. Stebėtojas fiksuoja bendrą veiklą: kaip sakomi nurodymai, kokios kyla bendravimo problemos, ar išsamūs nurodymai.

Aptarimas:

- A ir B pasisako, kaip jautėsi pratimo metu;
- kiekvienas pasako savo indėlį į bendradarbiavimą;
- įvertina konteinerio galimybę surinkti vandenį;
- stebėtojas suteikia grįžtamąjį ryšį apie A ir B sąveiką.

4 užduotis. Bendradarbiaujantys, rungtyniaujantys ir individualūs tikslai (remiantis Johnson, Johnson, 1994, 83–85).

Šios užduoties *tikslas* – patirti skirtingų tikslų įtaką sąveikai ir būsenai.

Instrukcija. Kiekvienas trejetas gauna skirtingas instrukcijas.

1. Kiekvienas grupelės narys per 4 minutes turi surasti kuo daugiau pateiktų geometrinių figūrų kvadratų. Visi paploja nugulėtojiui. Ši instrukcija skirta patirti rungtyniaujančią sąveiką. Triados dalyviai dalijasi patyrimu: kaip jautėsi užduoties metu, ką pastebėjo per varžybas (žr. 20 priedą, 1).

2. Kiekvienas grupelės narys, sėdėdamas atskirai, turi surasti kuo daugiau dvigubų figūrų. Pagal surastų figūrų skaičių dalyviai gauna įvertinimą: labai gerai, gerai, pakankamai ir t. t. Ši instrukcija skirta individualios sąveikos patirčiai. Dalyviai dalijasi patyrimu: kaip jautėsi užduoties metu, ką pastebėjo dirbdami atskirai (žr. 20 priedą, 2).

3. Kiekvienas triados narys kartu siekia nustatyti geometrinių figūrų trikampių skaičių. Pagal surastų figūrų skaičių grupė gauna įvertinimą: labai gerai, gerai, pakankamai ir t. t. Ši instrukcija skirta bendradarbiaujančios sąveikos patirčiai. Dalyviai dalijasi patyrimu: kaip jautėsi užduoties metu, ką pastebėjo dirbdami kartu (žr. 20 priedą, 3).

5 užduotis. Analizuokite grupės tikslus:

- Pasidalykite poromis ir išvardykite grupes, kuriose esate dalyvavę arba dabar dalyvaujate;
- Įvardykite kiekvienos grupės tikslus;
- Nustatykite asmeninių tikslų santykį su konkrečios grupės tikslais;
- Pasidalykite jausmais, kylančiais, kai asmeniniai tikslai yra artimi grupės tikslams ir kai yra nutolę nuo jų.

6 užduotis. Remdamiesi R. Kočiūno (1998, 30–33) pateikta psichoterapinių grupių klasifikacija, suraskite įvairių psichoterapinių grupių tikslų panašumus ir skirtumus.

7 skyrius

BENDRAVIMO IR SĄVEIKŲ MODELIAI GRUPĖJE

Šiame skyriuje:

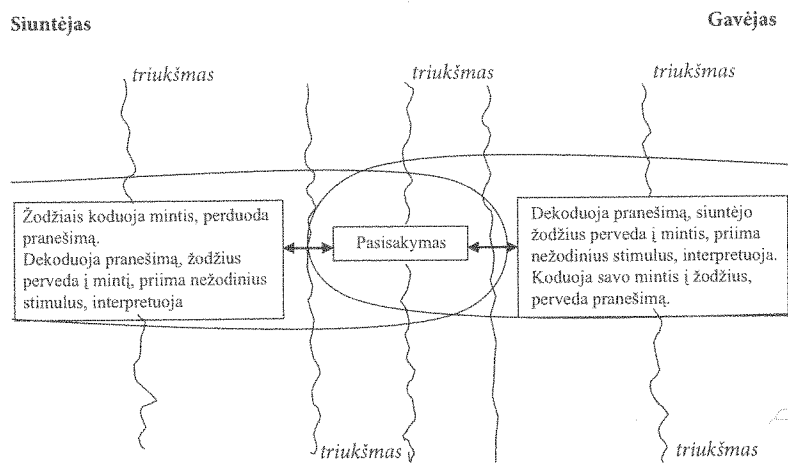
1. Atskleidžiami bendravimo proceso ypatumai.
2. Pateikiami efektyvaus bendravimo grupėje reikalavimai.
3. Aptariami sąveikų modeliai grupėse.
4. Aprašomi fizinio išsidėstymo grupėje būdai.

7. 1. Bendravimo proceso ypatumai

Grupės funkcionavimo pagrindas yra tarpasmeninis bendravimas. Nariai sąveikaudami keičiasi informacija, dalijasi mintimis, jausmais. Bendraudami grupės nariai keičiasi ir nežodiniais signalais. Taigi bendravimo nereikėtų suprasti kaip nuoseklaus keitimosi signalais. Bendravimas yra procesas, kurio metu abi pusės vienu metu ir gauna, ir siunčia informaciją, ir interpretuoja gautus signalus (Adler, Rosenfeld, Towne, 1986; žr. 4 pav.). Vienas bendravimo partnerių – siuntėjas – turi ketinimą, mintį, idėją, kuriuos rengiasi perteikti. Dėl to privalo savo ketinimą paversti pranešimu, tinkamu siųsti, ir aišku, suprasti. Tačiau jau kodavimo metu gali atsirasti vadinamasis triukšmas, trukdantis užkoduoti pranešimą, galintis

trukdyti ir jį dekoduoti. Vidiniam triukšmui galima priskirti asmenybės ypatumus, patyrimą, žodyno gausumą, dėmesio ypatumus, gebėjimą reikšti mintis žodžiais, požiūrį ir pan. Abiejų pašnekovų požymiai gali skirtis, todėl, vienam pateikus dalykinį pasiūlymą, kitas jį gali suprasti kaip kritiką, įžeidimą. Pranešimo siuntimo metu atsiradęs triukšmas gali trukdyti paprasčiausiai išgirsti vienam kitą (fizinis triukšmas), siuntėjas gali turėti kalbėjimo sutrikimų (pvz., mikčioti, neaiškiai kalbėti) arba gavėjas gali būti nedėmesingas, išsiblaškęs, turėti kitokį požiūrį ir t. t. (psichologinis triukšmas).

Į grupę susirinkę asmenys didina tiek vidinių, tiek išorinių triukšmų skaičių ir galimybes nesusikalbėti. Vadovas privalo žinoti efektyvaus bendravimo dėsningumus, išplaukiančius iš pranešimo siuntimo bei gavimo ypatumų. Grupės vadovas ne tik turėtų atsižvelgti į šiuos dėsningumus, bet ir padėti dalyviams jų laikytis.



4 pav. Tarpasmeninio bendravimo procesas
(remiantis Adler, Rosenfeld, Towne, 1986, 26)

Reikalavimai pranešimams siųsti (Johnson, Johnson, 1994):

- Aiškiai įsmeninti pranešimus panaudojus frazes „aš“, „mano nuomone“. Tuo grupės dalyvis prisiima atsakomybę už sakomas mintis, idėjas, jausmus. Sakydamas „mūsų grupė“, „draugai“ ir t. t., grupės narys nuasmenina pranešimą ir neleidžia suprasti, ką iš tikrųjų galvoja, jaučia.

- Aiškiai formuluoti mintį, jeigu reikia – vartoti terminus, suteikti kuo išsamesnę informaciją, kad gavėjas suprastų pranešimą. Reikėtų skirti objektyvią informaciją, prielaidas, ketinimus ir pan.

- Žodiniai ir nežodiniai signalai turėtų sutapti.
- Ieškoti grįžtamojo ryšio, ar pranešimas buvo suprastas.
- Formuluoti pranešimą priderinus jį prie gavėjo patyrimo, turimos informacijos, amžiaus ir t. t.

- Savo emocijas, jausmus įvardyti per „aš“ teiginius (Aš pykstu, man liūdna ir t. t.), aprašomuoju būdu nurodyti veiksmus, kurie sukėlė emocijas, jausmus.

- Aprašomuoju būdu nusakyti kitų elgesį nevertinant, neinterpretuojant (geriau sakyti: „Jūs 10 min. pavėlavote“, negu: „Jūs nepunktualus egoistas, verčiantis kitus laukti“).

Reikalavimai pranešimams gauti susiję su grįžtamojo ryšiu apie pranešimo gavimą. Skiriami du aspektai: 1) gavėjo perduodamas ketinimas, noras suprasti gaunamą informaciją ir 2) siuntėjo minčių bei jausmų supratimas. Dažnai minčių ir jausmų supratimą iškraipo gavėjo interpretacijos, išankstinės nuostatos, vertinimas. Pagrindinis reikalavimas pranešimams gauti yra tikslus pranešimo turinio perfrazavimas ir siuntėjo jausmų nevertinantis atspindėjimas. Perfrazuojant reikėtų kalbėti asmeniškai, savais žodžiais, nenurodyti sutapimų ir

nesutapimų, nieko ne pridėti ir neiškreipti minties (Johnson, Johnson, 1994).

Terapinėse grupėse grįžtamasis ryšys, be minėtųjų, turėtų atitikti ir šiuos reikalavimus (Rudestam, 1993; Yalom, 2000):

- Jis turėtų būti patyrimas gaunančiajam, o ne tenkinti grįžtamojo ryšio autoriaus poreikius;
- Priimantysis grįžtamąjį ryšį pasitiki kitais dalyviais ir atvirai jį priima;
- Pastovus, nes duodamas visada ir visiems grupės dalyviams;
- Savalaikis, nes duodamas iš karto po dalyvio poelgio, veiksmo;
- Konkretus – susijęs tik su konkrečiu poelgiu, o ne elgesiu apskritai arba visa asmenybe;
- Aiškus ir suprantamas adresatui;
- Tiesioginis, nes pasakomas kreipiantis į žmogų, o ne vartojant užuominas arba kitus žmones;
- Įvairaus turinio ir emocinio krūvio, nes išsakomi tiek teigiami, tiek neigiami dalykai;
- Praktiškas, nes nukreiptas į tai, ką žmogus iš tikrųjų gali keisti, o ne į tai, ko negali suvaldyti.

Taigi bendravimas grupėje reikalauja tam tikrų įgūdžių ir poreikio suprasti kito žmogaus poelgius, savijautą.

7. 2. Bendravimo modeliai grupėje

Žodinis ir nežodinis bendravimas sudaro socialinės sąveikos komponentus. Socialinė sąveika įvardija tokį asmenų kontaktą, kai kinta kontaktuojančiųjų elgesys, požiūriai. Abipusė sąveika kyla asmenims bendraujant grupėje. Atsiradusi sąveika gali ir trukdyti, ir padėti atlikti užduotį arba pažinti save.

Vadovo užduotis – atpažinti sąveikos modelius ir juos panaudoti grupės ir individo gerovei. R. W. Toselandas, R. F. Rivasas (2004) nurodo, kad siunčiamus pranešimus grupės nariai suvokia ne atsitiktine tvarka. Jie dažniau atkreipia dėmesį į tuos, kurie atitinka: 1) gyvenimo poziciją, susiformavusią dar vaikystėje; 2) stereotipus; 3) statusą; 4) patyrimą; 5) vertybes ir nuostatas. Grupės nariai ir vadovas turėtų išmokyti išgirsti, kas slypi pranešimo turinyje, tačiau neįmanoma analizuoti kiekvieno bendravimo akto, atsiradusio grupėje.

Norint išvengti nesusipratimų arba konflikto, svarbu užtikrinti, kad nariai gautų grįžtamąjį ryšį apie savo pranešimą. Grįžtamasis ryšys turi būti korektiškas, todėl privalu: 1) aprašomuoju būdu nusakyti elgesį arba pranešimo turinį taip, kaip jį suvokė grupės narys; 2) pasakyti tai pranešimo autoriui iš karto perdavus pranešimą; 3) pateikti grįžtamąjį ryšį tokia forma, kad narys suprastų grįžtamojo ryšio tikslą – pasitikslinti, o ne atakuoti. Pavyzdžiui, „Rita, aš suprantu, kad tu sakei... taip ir taip“ arba „Rokai, jeigu aš teisingai supratau, tu sakei..., kad...“ Kai grįžtamasis ryšys yra dažnas ir korektiškas, galima išvengti daugelio nesusipratimų.

Stebėdamas bendravimo procesą tarp grupės narių, vadovas ilgainiui gali nustatyti ir grupėje susidarancius sąveikos modelius, kurių susidaro labai įvairių (Toseland, Rivas, 2004; Rudestam, 1993; Shulman, 1997):

1. Vadovas yra grupės centrinė figūra ir bendraujama tokia kryptimi: vadovas kreipiasi į grupės narį, narys į vadovą.
2. Iš eilės pasisako kiekvienas grupės narys.
3. Bendrauja tarpusavyje vadovas ir grupės narys, o kiti stebi („karšta kėdė“ – gešalterapija).
4. Kiekvienas grupės narys prisiima atsakomybę už bendravimą, kada, kaip ir ką pasakyti, kada patylėti. Kiekvienas

narys yra atsakingas už tai, kas buvo pasakyta ir kas ne („laisvas plūduriavimas“).

1–3 sąveikų būdai nukreipti į vadovą, nes jis struktūruoja tas sąveikas, o 4-oji sąveika, nukreipta į grupę, kyla iš grupės narių. Šis bendravimo modelis didina socialinį sąveikavimą, grupės nuotaiką, įsipareigojimą siekti tikslų, bet gali mažinti efektyvumą, nes grupės narių pasisakymai gali atitrūkti nuo tikslo, atsiranda galimybė nepasisakyti ir išvengti dalyvavimo grupėje.

Daugumos psichoterapinių grupių vadovai siekia į grupę nukreipto sąveikos modelio, o į užduotį nukreiptų (dalykinių) grupių vadovai, esant ribotam laikui ir siekdami efektyvumo, turėtų naudoti į vadovą nukreiptus sąveikos modelius.

Kad vadovas galėtų kurti ir palaikyti tinkamus sąveikos modelius, svarbu žinoti, kokie veiksniai veikia jų susidarymą (Toseland, Rivas, 2004):

1) Replikos, užuominos, žodiniai ir nežodiniai paskatinimai, kuriuos grupės nariai gauna už tam tikrą sąveiką. Pavyzdžiui, vienam nariui kalbant, kiti nariai atšlyja arba palinksta besiklausydami, linkčioja galvas, raukia kaktas ir pan. Vadovas gali sąmoningai kontroliuoti savo reakciją ir nukreipti į tinkamą sąveiką.

2) Emociniai ryšiai tarp grupės narių. Teigiami emociniai ryšiai – simpatija, abipusis patrauklumas – didina tarpasmeninę sąveiką, o neigiami – mažina grupės narių solidarumą ir tarpasmeninę sąveiką. Simpatija, patrauklumas atsiranda, kai grupės nariai iš pasisakymų, elgesio suvokia vertybių, pozicijų, interesų panašumą, suranda demografinių panašumų (šeimos sudėties, išsilavinimo, darbo vietos ir pan.). Teigiami emociniai ryšiai gali užsimegzti ir dėl to, kad dalyviai neigia-

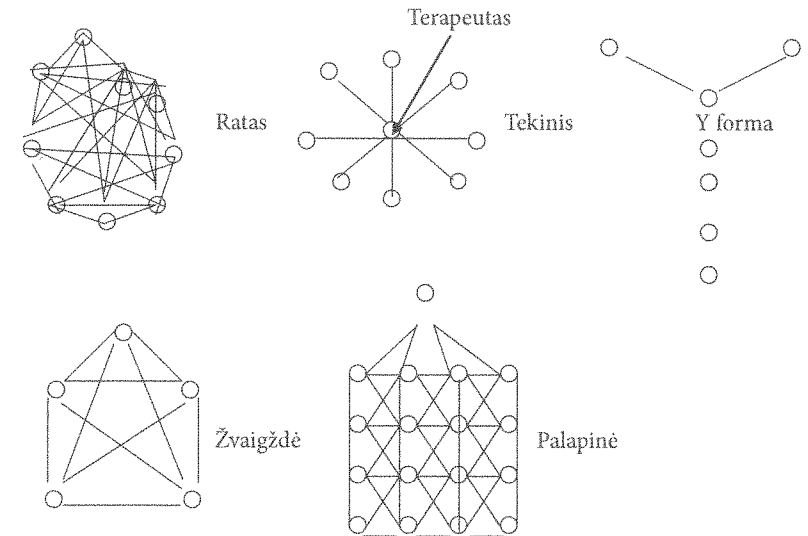
mai vertina grupę, yra apatiški joje vykstantiems procesams ir pan.

3) Grupėje atsiradę pogrupiai. Pogrupiai susidaro visose grupėse emocinių ryšių pagrindu ir dėl panašių interesų. Be jų grupėje nebūtų dinaminės įtampos. Tačiau pogrupiai tampa grupės problema, kai jų nariai vieni kitiems yra patrauklesni už kitus grupės narius, nepriklausančius pogrupiui. Manoma, kad specialų pogrupio tipą sudaro izoliuotasis ir „atpirkimo ožys“. Izoliuotasis nesąveikauja su grupe, o „atpirkimo ožys“ yra grupės narių kritikos ir neigiamo dėmesio objektas. Tačiau susiformavęs intensyvus pogrupis gali mesti iššūkį vadovo autoritetui ir skaldyti grupę. Todėl vadovas privalo neleisti susidaryti stipriems pogrupiams. Juos galima išardyti persodinus grupės narius, naudojant įvairius psichogimnastinius pratimus. Dažnai pogrupių susidarymas rodo grupės narių nesaugumą, nes susijungę į progupį grupės nariai jaučiasi saugesni. Viena nesaugumo priežasčių gali būti ta, kad grupės nariai per menkai pažįsta vieni kitus. Pasiūlius atlikti psichogimnastikos arba susipažinimo pratimus, grupės nariai pasijunta saugesni, o pogrupiai išnyksta. Su grupe galima aptarti pogrupio susidarymo priežastis ir kaip pogrupis veikia visą grupę. Tokia pogrupio analizės diskusija tinka vėlesnėms grupės raidos stadijoms, kai pogrupis trukdo realią grupės veiklą. Kai kuriais atvejais vadovas gali sąmoningai kurti pogrupius. Tai ypač dažnai pasitaiko dalykinėse grupėse: komitetuose, delegatų tarybose, mokymo grupėse ir tais atvejais, kai reikia pasidalyti darbą ir tikslo siekti etapais. Pogrupiai vėliau aptaria savo veiklos rezultatus su didžiąja grupe. Bet kuriuo atveju pogrupių atsiradimas yra natūralus reiškinys, nes grupės nariai negali būti vieni kitiems vienodai patrauklūs.

7. 3. Fizinio išsidėstymo grupėje būdai

Be jau minėtų veiksnių sąveikų modeliams įtakos turi grupės apimtis ir fizinis narių išsidėstymas. Didėjant grupei, didėja ir galimų emocinių ryšių tikimybė, sąveikų skaičius bei įvairovė. Jeigu grupėje yra trys žmonės – galimos tik šešios sąveikos kryptys, jeigu penki – 44 ir t. t. Vis dėlto didesnės grupės nariai turi mažiau laiko bendrauti tarpusavyje, todėl dažniau bendrauja keli. Kai kuriose grupėse tai gali tapti kliūtimi, nes bendravimo intensyvumas netolygiai paliečia grupės narius, dėl to grupė valdo mažesnę dalį informacijos, negu galėtų. Todėl galima praleisti svarbią informaciją, kurios grupės narys neišsakė vien dėl to, kad nebuvo galimybės tai padaryti. Be to, ne kiekvienas narys vienodai įsitraukia į grupės veiklą. Didesnėje grupėje tai sunkiau pastebėti, be to, nebūtinai tylintis narys yra neįsitraukęs. Tačiau jeigu grupė didesnė, gali prireikti ir didesnės drąsos pasisakyti. Didesnėje grupėje didesnė tikimybė susidaryti pogrupiams iš tų grupės narių, kurie fiziškai arčiau sėdi, nes ratu, užtikrinančiu lygiavertį bendravimą, susodinti didesnę grupę žmonių gali būti sudėtinga.

Sąveikų modelius kuria ir fizinis grupės išsidėstymas (Johnson, Johnson, 1994; Toseland, Rivas, 2004; Robert, Tilman, 1988). Ratu dažniausiai sėdi psichoterapinės grupės. Toks sėdėjimas sulygina vadovą su grupės nariais. Sėdėdami ratu grupės dalyviai vienijasi ir išvengia pogrupių susidarymo. Sėdėjimas ratu gerina bendravimo galimybes ir tam tikru laipsniu neutralizuoja vadovo vaidmenį. Galima sakyti, kad sėdėjimas ratu kuria demokratiškesnę, atviresnę bendravimo atmosferą. Grupės nariai gali matyti vienas kitą ir prisiimti atsakomybę už dalyvavimą.



5 pav. Fizinio išsidėstymo grupėje būdai
(remiantis Yalom, 2000, 137; Toseland, Rivas, 1984, 63)

Susėdus tekiniu ir Y forma, vadovas yra arčiau grupės centro, negu sėdint ratu. Grupės nariai, esantys išorinėje rato dalyje (Y modelis), turi mažiau galimybių bendrauti ir būna mažiau patenkinti už sėdinčius viduryje. Į vadovą nukreiptą veiklą užtikrina „žvaigždės“ ir „palapinės“ fizinio išsidėstymo tipai. Jeigu vadovas lieka centre, tekiniu ir Y formos fizinis išsidėstymas skatina į jį nukreiptą veiklą. Manoma, kad tokia vadovo padėtis fiziškai skatina autokratiškesnę atmosferą ir skiria jam didesnio autoriteto ir eksperto vaidmenį. Demokratinės į grupę nukreiptos grupės nariai turėtų sėdėti ratu arba U forma, kurios kartais laikosi pedagoginės įstaigos.

Taigi galima teigti, kad sąveikų modeliams grupėje turi įtakos dalyvių fizinis išsidėstymas. Be šio veiksnio nurodoma grupės narių statusas ir jėga (Toseland, Rivas, 2004;

Brown, 1994). Pradinėmis grupės stadijomis nariai priima vieni kitus pagal visuomeninę padėtį, prestižą, fizines savybes. Grupei dirbant kartu, narių statusas ir jėga pradeda labiau priklausyti nuo indėlio į darbą, ar padeda grupei siekti tikslų bei kitiems nariams patenkinti socioemocinius poreikius. Taigi narių veikla grupėje teigiamai arba neigiamai veikia jų jėgą ir statusą. Jeigu grupės narys didžiuojasi savo jėga ir statusu, kiti siekia su juo sąveikauti labiau negu su kitais grupės nariais, juo labiau kad aukštesnio statuso nariai su kitais laisviau jaučiasi ir bendrauja. Žemo statuso grupės nariai vengia bendrauti su aukšto statuso atstovais, nes bijo, kad pastarieji juos gali neigiamai įvertinti.

Grupės narių sąveikų modeliai gali būti pakeisti atpažinus ir valdant minėtus veiksnius. Žodiniais ir nežodiniais signalais stiprindamas pageidaujamą grupės narių elgesį, valdydamas emocinius narių ryšius ir pogrupių struktūrą, keisdamas grupės dydį ir fizinį narių išsidėstymą, ardydamas statusu ir jėga paremtus grupės narių ryšius, grupės vadovas gali keisti sąveikos modelius tinkamiausia grupei kryptimi.

Klausimai ir užduotys

1 užduotis. Prisiminkite paskutinį pokalbį, kuriuo esate patenkinti, jautėte, kad supratote ir buvote suprasti. Pritaikykite bendravimo proceso modelį ir išanalizuokite, kokie veiksniai padėjo pasiekti abipusį supratimą. Koks vidinis, išorinis triukšmas, pokalbio aplinkybės padėjo susikalbėti?

2 užduotis. Prisiminkite paskutinį pokalbį, kuriuo nesate patenkinti, jautėte, kad jūsų nesuprato ir jūs nesupratote. Pritaikykite bendravimo proceso modelį ir išanalizuokite, kokie veiksniai veikė abipusį nesupratimą. Koks vidinis, išorinis triukšmas, pokalbio aplinkybės trukdė susikalbėti?

3 užduotis. Išanalizuokite bendravimą grupėje:

a. Esate grupės vadovas, kuris pateikia instrukciją ir mato, kad nariai į ją nereaguoja. Kokie jūsų veiksmai?

b. Dalyvaujate grupėje ir gaunate instrukciją, kurios nesuprantate. Kokie jūsų veiksmai?

c. Dirbate kartu grupėje. Kaip ir kaip dažnai jūs:
– esate palankus, pritariate grupės narių veiksmams;
– esate nepatenkintas, susierzinęs dėl grupės narių veiksmų;
– skatinate kitus grupės narius išreikšti mintis, jausmus dėl to, kas vyksta grupėje;

– įsitikinate, ką iš tiesų galvoja grupės nariai, prieš sutikdami arba nesutikdami su pasiūlymais;

– neišsakote savo minčių, idėjų, jausmų, reakcijos apie grupės narių veiklą;

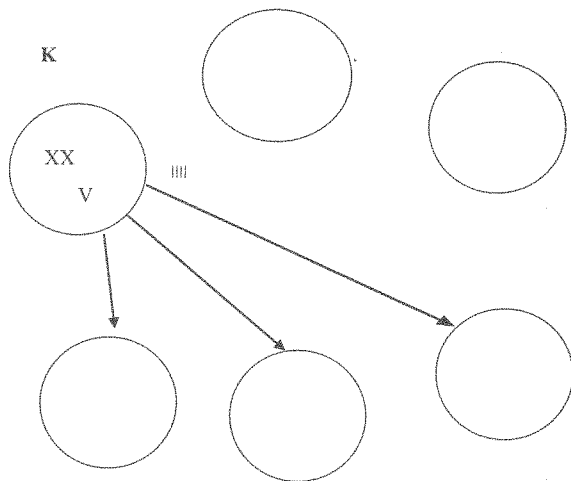
Analizuodami save pagal šiuos klausimus, nustatykite, kokių bendravimo įgūdžių jums stinga ir kokie pakankamai išvystyti: siuntimo, gavimo, grįžamojo ryšio teikimo įgūdžiai.

4 užduotis. Sąveikos modelių stebėjimas.

Tikslas. Atpažinti sąveikos modelius laisvai pasirinktoje grupėje.

Instrukcija. Stebėkite ne mažesnę negu 3 žmonių ir ne didesnę negu 7 žmonių grupelę, leidžiančių laisvalaikį: kavinėje, restorane, pokylyje, sporto klube ir pan., 10 minučių fiksuokite jos sąveikas protokole: popieriaus lape nusibrėžkite tiek apskritimų, kiek grupelėje yra žmonių. Kiekvienam nariui skirkite vieną apskritimą ir pažymėkite jį kokia nors raide. Vienaime protokolo lape 5 minutes žymėkite grupelės narių sąveikas, kiame – kitas 5 minutes. Kai grupės narys kreipiasi į visą grupę – pažymėkite rodyklę, nukreiptą į ratukų vidurį. Kiekvieną kitą sykį, kai jis kreipis į grupę – ant tos rodyklės rašykite brūkšnelį |. Vėliau suskaičiuokite, kiek kartų šis grupės narys kreipėsi į visą grupę. Kai grupės narys kreipiasi į kitą grupės narį, pieškite rodyklę, nukreiptą į jo ratuką. Kiekvieną

kitą kartą, kai jis kreipiasi į šį narį, rašykite ant tos rodyklės brūkšnelį |. Jeigu grupės narys pertraukia kitą grupės narį, jo ratuko viduryje rašykite X ir tai darykite kiekvieną kartą, kai jis neišklauso kitų grupės narių ir juos pertraukia. Kai jis skatina pasisakyti kitą grupės narį, jį žyminčio ratuko viduje rašykite V. Pavyzdžiui:



Protokolo analizė. Suskaičiuokite interakcijų skaičių ir bandykite išskirti sąveikos modelius. Ar kiekvienas narys pasisakė? Kiek kartų kreipėsi į visą grupę ir kiek kartų kreipėsi į atskirus grupės narius? Gal bendravo tik su vienu grupės nariu? Gal tai gali būti pogrupio užuomazga? Kiek kartų pertraukė kitus grupės narius? Kiek kartų skatino ir drąsino kitus pasisakyti?

5 užduotis. Fizinio išsidėstymo svarba sąveikų modeliams.

Tikslas. Įvertinti fizinio išsidėstymo svarbą diskusijai.

Instrukcija. Grupelės nariai užima tris skirtingas pozicijas.

1. Grupelės nariai sėdi eilute ir gali kalbėtis tik su sėdinčiuoju iš kairės (pirmasis eilutėje), vidurinieji gali kalbėtis su sėdinčiais iš dešinės ir iš kairės. Paskutinysis kalbasi su sėdinčiuoju iš dešinės. Grupelė turi aptarti vakaro pramogas.

2. Grupėmis po penkis nariai susėda ratu nugaromis į rato vidurį. Grupelė turi nutarti, ką pirkti draugui dovanų gimtadienio proga.

3. Grupelės nariai sėdi ratu aplink stalą. Grupelė turi nuspręsti, kaip praleis vasaros atostogas.

4. Grupelės nariai sėdi ratu ir svarsto šventės planą.

Trukmė. Diskusijos trunka po 5 min. Po kiekvienos diskusijos skirtingose diskusijų formose nariai pasižymi savo reakciją.

Aptarimas. Grupės nariai lygina savo reakcijas į keturias skirtingas fizinio išsidėstymo pozicijas. Kaip jautėsi, koks buvo sprendimo efektyvumas, kaip fizinis išsidėstymas veikė bendravimą?

8 skyrius

GRUPĖS NORMOS, ĮSITIKINIMAI

Šiame skyriuje:

1. Pateikiamas bendras normų ir įsitikinimų apibūdinimas.
2. Aprašomos normų kategorijos.
3. Atskleidžiami normų formavimosi ir keitimo būdai.

Bet kuris žmonių susibūrimas negali egzistuoti, jeigu nepaklūsta taisyklėms, normoms, kurios riboja jo funkcionavimą. Juo labiau veiklą reglamentuojantys faktoriai reikalingi grupei, siekiančiai tam tikro tikslo. Tikslo svarba ir reikšmė skatina atsirasti grupės narių elgesį reglamentuojančias jėgas. Priešingu atveju kyla grėsmė, kad tikslas nebus įgyvendintas. Be to, grupė siekia stabilumo, kurį gali užtikrinti tam tikras, tinkamas grupės gyvenimui narių elgesys. Tapdama patraukli atskiram individui, grupė diktuoja tam tikrus elgesio stereotipus, kurių laikydamasis asmuo jaučiasi priklausąs grupei. Individas, kuris nesilaiko grupei priimto elgesio modelio, gali būti nepriimtas į grupę, iš jo gali būti šaipomasi.

8. 1. Normų, įsitikinimų apibūdinimas

Manoma, kad **normos** – tai lūkesčiai ir viltys vieni kitų ir savo atžvilgiu apie atitinkamą elgesį grupėje, grupėje priimtinas elgesio modelius (Toseland, Rivas, 2004; Yalom, 2000). Greta normų D. Whitaker (2001) skiria ir įsitikinimų sistemas, kurios apibūdina grupės narių mintis ir idėjas, o normos atspindi tam tikrą elgesio būdą. Tiek normų, tiek įsitikinimų tikslas – sudaryti sąlygas grupei, kaip visumai, tarpusavyje susikalbėti, jaustis patogiai, tvarkingai funkcionuoti. Taigi normos ir įsitikinimai stabilizuoja ir reguliuoja grupės narių elgesį. Galima skirti tam tikrą normų hierarchiją, nes kai kurios yra svarbesnės už kitas. Be to, kiekvienas grupės narys gali skirtingai įvertinti normas. Jos gali būti plačios, leidžiančios įvairesnį elgesio diapazoną, ir labai siauros, leidžiančios tik labai konkretų elgesį. Jeigu grupės narys elgiasi ne pagal grupei priimtinas normas, iš aplinkinių patiria spaudimą elgtis priimtinais. Tyrimai rodo, kad grupės normų laikymasis siejasi su grupės nario statusu (Rudestam, 1993). Grupės nariai, turintys grupėje žemą statusą, nėra linkę laikytis grupės normų, o vidutinio statuso nariai labai priklauso nuo grupės normų. Aukšto statuso grupės nariai laikosi grupės normų tol, kol tampa lyderiais. Po to leidžia sau nesilaikyti ne itin svarbių grupės normų bei negauti neigiamo grįžtamojo ryšio iš kitų narių. Būna atvejų, kad normą palaiko dauguma, o vienas grupės narys jos nesilaiko arba net meta iššūkį grupei – užima deviantinę (nukrypstančią) poziciją. Trumpai jis būna grupės dėmesio centre, grupė svarsto ir analizuoja jo elgesį. Pagrindinė deviantinio elgesio priežastis gali būti noras atsидurti dėmesio centre, o ne tam tikros normos nesilaikymas dėl asmeninių normų ar įsitikinimų skirtingumo. D. Whitaker (2001) nurodo, kad yra pavyzdžių, kai grupė jokiais įrodymais ir

spaudimu negalėjo priversti deviantinio nario elgtis pagal normą, kol galų gale turėjo ją keisti, kad apimtų ir deviantinio grupės nario elgesį. Kartais iššūkis, kurį narys meta grupei, gali būti naudingas tiek jai, tiek pačiam deviantui, nes tada grupė atidžiai tyrinėja normą, aptaria jos būtinumo funkciją ir priima naują arba keičia esamos normos formą. Tai daroma dėl to, kad naujai sukurta ar pakeista norma tinkamiau padėtų siekti tikslų. Deviantui tokia situacija sudaro galimybę asmeniškai keistis, nes jis gali analizuoti ir, padedamas grupės narių, išsiaiškinti, dėl kokios priežasties negali priimti to, ką priima kiti grupės nariai. Taigi normos ir įsitikinimai atlieka savotiškos socialinės kontrolės funkciją ir taupo laiką, nes kiekvieną sykį nereikia aiškintis elgesio grupėje būdų. Be to, normos kuria saugumą.

8. 2. Normų kategorijos

Grupės normas galima suskirstyti į dvi kategorijas: 1) normos, kurias bando įdiegti grupės vadovas; 2) normos, kurias sukuria pati grupė.

Normos, kurias bando įdiegti vadovas, pirmiausia pateikiamos kaip grupės elgesio taisyklės. Literatūroje dažniausiai nurodomos psichoterapinių grupių taisyklės, kurias pristato vadovas:

- Kiekvienas grupės narys aktyviai dalyvauja grupėje dalydamasis išgyvenimais, reaguodamas į kitų narių pasisakymus;
- Konfidencialumo taisyklė nurodo, kad grupės dalyviai už grupės ribų gali dalytis tik savo išgyvenimais ir patyrimu. Kitų dalyvių pasisakymų turinys, elgesys turi likti grupėje. Ši taisyklė užtikrina saugumo ir pasitikėjimo atmosferą;
- Gaudamas grįžtamąjį ryšį iš grupės narių, nesistenk paaiškinti ir teisintis, o klausyk ir klausk, jeigu nesupratai pa-

sisakymo. Kiekvienas grupės narys turi teisę elgtis autentiškai ir priiimti atsakomybę už savo elgesį. Pasiteisinimai rodo individo atsakomybės vengimą;

- Duodamas grįžtamąjį ryšį, grupės narys turėtų konkrečiai, be asmenybės vertinimų, interpretacijų, išsakyti jausmus, kilusias mintis, aprašomuoju būdu nusakyti elgesį, kuris tas mintis ar emocijas sukėlė;

• Čia ir dabar principas verčia grupės dalyvius analizuoti tuos jausmus ir mintis, kurie kyla konkrečiu grupės gyvenimo momentu. Šios taisyklės laikymasis moko koncentruotis į save, savo mintis, jausmus, save analizuoti;

• Visi pasisakymai turi būti formuluojami pirmuoju asmeniu – „aš“, atsisakius pasisakymų, prasidedančių „mes“. Laikydami šios taisyklės, dalyviai ugdosi atsakomybę, mokosi priimti save tokius, kokie yra;

• Nuoširdumo ir atvirumo taisyklė skatina grupės narius kalbėti apie tai, kas iš tiesų jaudina ir neramina, suteikti vertingą grįžtamąjį ryšį kitiems grupės dalyviams.

Tai įprastos daugelio psichoterapeutų grupėms pristatomos taisyklės. Jos nebūtinai gali tapti grupės narių norma. Kad taip nutiktų, reikia laiko ir grupės narių pasirengimo ją priimti. Naudodamas toliau pateiktus būdus, vadovas gali padėti nariams internalizuoti taisykles, kad jos taptų grupės elgesio norma.

Grupė saugo savo sukurtas normas ir verčia visus narius jų laikytis. Grupės nariai sukuria normas pagal asmeninius įsitikinimus ir normas, su kuriomis atėjo į grupę. Paprastai jos atspindi kasdienio gyvenimo, elgesio, apsirengimo kultūrą apskritai. Tokių normų niekas nesvarsto ir jos pritampa net neišsakytos garsiai, pvz., aprangos stiliaus (neiti su vakarinėmis suknelėmis); pasisakyti nepertraukiant; neveluoti ir pan. Kai

kurioms grupės normoms atsirasti reikia laiko. D. Whitaker (2001) teigia, kad tokios grupėje besiformuojančios normos jau susijusios tik su konkrečia grupe, pvz., alkoholikų grupė gali susikurti įsitikinimą esantys aukščiau kitų alkoholikų, nes pripažino savo ligą ir ieško pagalbos. Grupė gali susikurti jausmų raiškos būdo normas, pvz., pyktį reikšti sarkazmo, pokšto forma ar kokiu nors kitu būdu. Kartais grupė kartu susikuria normą, kaip vertinti konkretų narį: kaip žinovą, infantilišką ar net nevertą jų grupės. Normos gali reguliuoti aptariamas temas, pvz., drausti kalbėti tam tikromis temomis: pinigais, seksą; arba grupė gali taikstyti su pogrupių susidarymu bei grupės narių erotinėmis poromis. Šiais atvejais normos yra antiterapinės. Kai grupę sudaro vieno rato, profesijos, darbovietės žmonės, kartais jie laikosi tipiškų normų, kurios dažniausiai yra antiterapinės, pvz., mokytojai atsineša aklą paklusnumą autoritetams, vadovai tarpusavyje bendrauja aštriai ir yra linkę slėpti jausmus ir pan. (Sidorenko, 1991). Taigi antiterapinės grupinio pobūdžio normos padeda gintis ir neleidžia nariams įsisaugoti savo tikrųjų jausmų, įgyti kitokią patyrimą negu iki šiol arba padeda išvengti kontakto su tam tikro tipo asmenybėmis. Tokia slaptoji gynyba padeda grupės nariams išlaikyti komfortą, saugumą – bet tai sumažina ir riboja grupės vertę, nes susiaurėja tas patyrimas, kurį ji galėtų tyrinėti. Normos, kurios pridengia slaptą gynybą, yra galimo konflikto tarp terapeuto ir grupės narių šaltinis.

Taigi normos ir įsitikinimai gali veikti grupės narius teigiamai ir neigiamai. Teigiamas grupės normų aspektas yra tas, kad grupės nariams užtikrinamas saugumas tyrinėjant savo problemas, mokantis naujų elgesio būdų. Normos gali veikti neigiamai, kai neleidžiama grupei tyrinėti svarbių klausimų, reikšti jausmų ir t. t.

8. 3. Normų formavimosi ir keitimo būdai

Remiantis kelių autorių darbais (Johnson, Johnson, 1994; Toseland, Rivas, 2004), galima išskirti grupės normų formavimosi būdus ir pagrindines sąlygas. Vienas jų – tiesiogiai paprašyti grupės elgtis konkrečiu būdu, t. y. pasakyti taisyklę: pvz., „Nuo šiol kreipkimės vienas į kitą „tu“. Grupės nariai nebūtinai gali priimti tokią taisyklę, be to, reikia laiko jai įsitvirtinti. Kitas normų įdiegimo būdas vadinamas modeliavimu. Grupės nariai formuojasi normą stebėdami, kaip kiti nariai prisitaiko ir pagal ją elgiasi: pvz., kažkas vėluoja į užsiėmimą ir jam nieko už tai nebūna; kažkas atvirai išsako savo situaciją ir prašo pagalbos, kai ją gauna. Tokiu atveju galima perimti nebūtinai grupei funkcionalią normą. Nariai gali perimti normas iš kitos grupės (kiti taip daro!), iš bendrų visuomenės normų (suteikti pagalbą, padėti vienas kitam). Apibendrinant minėtų autorių teiginius apie grupės normų laikymosi dėsningumus, galima išskirti šias sąlygas:

- Nariams grupė atrodo patraukli ir sutelkta, todėl ir normos yra priimtinos;
- Individas priima normą, nes atpažįsta ją, stebi jos priimtinumą ir veiksmingumą grupėje, jaučia vidinį įsipareigojimą jos laikytis;
- Grupės tikslai leidžia nariams jaustis svarbiems ir reikšmingiems; egzistuojančios normos padeda siekti tikslų;
- Asmenys siekia būti grupėje, nes ji tenkina poreikius, arba asmenys patiria aplinkos spaudimą priklausyti grupei, todėl priima ir grupės normas;
- Grupės nariai priima ir internalizuoja normas, jeigu jaučiasi prisidėję prie jų kūrimo, gali jas praktikuoti, nes supranta jų naudingumą kaip vieną grupės efektyvumo faktorių;

- Normų besilaikantys grupės nariai yra skatinami, jų nesilaikantys sulaukia sankcijų.

- Grupės nariai gali gana lanksčiai ir nepriklausomai elgtis, nes normų ribos taip pat yra gana plačios.

Normaliam grupės funkcionavimui reikėtų, kad grupės vadovo ir narių kuriamos normos bent iš dalies sutaptų. I. Yalomo (2000) nuomone, grupės gyvenime normos susiformuoja gana anksti. Jau susiformavusias normas sunku keisti, nes tam reikia gana daug laiko ir visos grupės pastangų. Normos, kurios susidaro grupės funkcionavimo pradžioje, yra pastovesnės už vėlesniais grupės raidos etapais, besiformuojančias normas. Todėl grupės vadovui itin svarbu suprasti savo funkciją formuojantis normoms. I. Yalomas (2000) nurodo tokias vadovo pozicijas grupės normų formavimosi atžvilgiu:

- Vadovas tampa techniniu ekspertu, kuris naudoja įvairias technikas, padedančias susiformuoti grupės normoms. Viena tokių technikų prilyginama išankstinei instrukcijai apie grupės susitikimų dažnumą, vietą, reikšmę, elgesį grupėje. Šiuo išankstiniu parengimu darbui grupėje vadovas racionaliai pagrindžia pageidaujamo elgesio modelius ir svarbą, naudą dalyviams. Grupės funkcionavimo metu kurdamas normas, vadovas naudoja daug įvairių priemonių: nuo paprastų taisyklių skelbimo ir priminimo jų laikytis iki subtilaus skatinimo, ignoravimo žodinėmis bei nežodinėmis priemonėmis, pvz., jeigu vadovas nori sustabdyti nepageidaujamą elgesį, gali paprasčiausiai jį ignoruoti, nukreipti dėmesį į tinkamai besielgiantį grupės narį, nežodiniais signalais parodyti nuostabą, nepriitarimą ir pan. Skatindamas tinkamą elgesio modelį, vadovas naudoja socialinio pastiprinimo priemones – akių kontaktą, galvos linktelėjimą ir pan.

- Vadovas tampa sektinu grupės dalyvio modeliu, asmeniniu pavyzdžiu demonstruojamas pageidaujamo elgesio grupėje būdus. Vadovo elgesys, reakcija į dalyvių pasisakymus gali demonstruoti nevertinantį, palaikantį santykį, kuris tampa grupei kartotinu pavyzdžiu. Būdamas tokiu grupės dalyvio modeliu, vadovas turi pripažinti ir priimti savo problemas, silpnybes, nes bandydamas tapti idealu, pavyzdingu, kokiam neįmanoma būti, gali trukdyti grupei. Kartais pageidaujamo elgesio modeliu gali tapti bet kuris grupės dalyvis, turintis darbo grupėje patirties arba greičiausiai perimantis pageidaujamo elgesio grupėje normas.

Pasak I. Yalomo (2000), būdamas techniniu ekspertu ir modeliu, vadovas padeda susidaryti grupės terapinėms normoms. Svarbiausiomis jis laiko: grupės atsakomybę už savo funkcionavimą, savęs atskleidimą, grupės proceso laikymąsi, grupės svarbumo pripažinimą, grupės – pagalbos teikėjos – pripažinimą, savitarpio palaikymą:

- Kad grupė aktyviai dirbtų, vadovas turi atiduoti dalyviams atsakomybę už jos kryptį, funkcionavimą. Priešingu atveju nariai tampa priklausomi nuo vadovo ir elgiasi pasyviai, stabdo grupės procesą, savo pačių pažinimą, keitimosi galimybės. Pavykusių grupės sesijų, kurios sėkmę, aišku, kol kas gali įvertinti tik vadovas, siūloma apibūdinti (pvz., tokią sesiją sunku sustabdyti, nors jau laikas). Pavykusi sesija tampa atskaitos tašku, lyginant su kitomis sesijomis. Grupės nariams siūloma lyginti savo jausmus, elgesį, rasti skirtumus, kas buvo daroma kitaip. Dar vienas būdas, kurį pateikia I. Yalomas (2000) – galima pasiūlyti grupės nariams tiesiog analizuoti konkrečios sesijos etapus: kas patiko, nepatiko, kokia grupės nuomonė apie darbą ir pan. Jeigu kuris nors narys pastebi ne produktyvius grupės darbo momentus, vadovas gali vėl ati-

duoti atsakomybę nariams klausdamas: kaip jis galėjo sustabdyti grupės darbą, kas sutrukdė sėkmingai dirbti ir pan.

- Psichoterapinėje grupėje būtina atskleisti save, tačiau kartais ši norma sunkiai susiformuoja ir yra ribota. Kiekvienas narys per tinkamiausią laiką turi atskleisti tiek, kiek nori. Tai priklauso nuo pasitikėjimo grupe laipsnio, kurį kiekvienas narys formuojasi individualiai. Kartais grupės dalyviai neproduktyviai ilgai delsia atsiskleisti ir tai gali stabdyti kitus narius, kelti jiems nerimą, būti pykčio protrūkio priežastimi. Savęs atskleidimas, vien pristčius paslapties turinį, nesibaigia. Vadovo užduotis – padėti tokiame nariui išanalizuoti atsiskleidimo grupėje kilusius jausmus, santykius su kitais nariais, pvz.: Kas pasikeitė grupėje ir tavo santykiuose su grupe, kai pasidalijai savo istoriją? Kas stabdė atsiverti ankstesnėmis sesijomis? Kaip kiti sureagavo į tavo istoriją? Kuriam grupės nariui tavo istorija pasirodė keista, kas šaipėsi ir netikėjo? Kreipkis į kiekvieną iš jų ir pasitikrink savo prielaidas. Tokiu atveju atsiskleidimas perauga į gilų, brandų tarpasmeninį bendravimą. Grupei spaudžiant kurį nors dalyvį atsiverti, vadovas, atsižvelgdamas į grupės raidos stadiją ir problemos sunkumą, gali pristabdyti spaudimą pasakęs, kad yra dalykų, kurių dalyvis nepasirengęs atskleisti, nes nesijaučia saugus. Vadovas skatina grupę analizuoti, kas trukdo atsiskleisti. Jis turi stabdyti grupės narių pasisakymus ir siūlyti analizuoti situaciją, dalytis jausmais, jeigu konfliktuodami nariai naudojami vieni kitų skausmingais išgyvenimais.

- Grupė funkcionuoja tinkamai, jeigu jos dalyviai spontaniškai ir laisvai sąveikauja, yra aktyvūs. Jeigu grupės nariai elgiasi priešingai, galima tiesiog nusakyti esamą situaciją ir leisti grupei svarstyti pakeitimo galimybes. Grupė atsakinga už tai, kas vyksta, nes pati sukūrė tokią normą ir pati gali ją keisti.

- Jeigu dalyviui grupė svarbi, jis nevēluoja, nepraleidžia sesijų. Jeigu būtina praleisti susitikimą, patartina iš anksto informuoti. Vadovas taip pat turėtų laikytis šių nuostatų ir skatinti kiekvieną grupės narį dalytis grupinio darbo nauda, tarp sesijų galvoti apie grupę ir pan.; padėti grupės nariams sieti skirtingose sesijose vykusius reiškinius („tai primena prieš dvi savaites nagrinėtą istoriją...“) ir su gyvenimu už grupės ribų („kaip tau pavyko susitikimas su..., apie kurį kalbėjai sesijoje...“).

- Grupės – pagalbos šaltinio norma nurodo, kad grupė geriausiai funkcionuoja tada, kai dalyviai vieni kitiems padeda. Tokiu atveju jie suteikia vadovui vienintelio pagalbos šaltinio vaidmenį. Vadovas skatina grupės narius padėti vieni kitiems ir vertinti tą pagalbą. Tai galima daryti paprašius įvardyti naudingiausias grupės narių komentarus, reakcijas („...kokie pasisakymai tau buvo naudingi, o kokie nelabai?...“; „...tu šiandien labai daug pasakei apie save, tai padarei pasisakius X. Kaip X padėjo tau atsiverti?...“).

- Savitarpio palaikymo norma svarbi tuo, kad padeda grupės nariams jaustis saugiai. Juk jie atveria tiek sunkių, skausmingų problemų. Negana to, palaikymo norma, kuriama nuo pirmųjų grupės funkcionavimo minučių, sudaro tą saugumo pagrindą, kuris gelbsti grupei perėjus į konfliktų etapą.

Taigi vadovas turi fiksuoti ir modeliuoti produktyvias normas, kurių laikydamiesi nariai jaustųsi saugūs ir, dalyvaudami grupėje, sulauktų pageidaujamo efekto. Dar vieną būdą, sąmoningai keičiant susidariusias neproduktyvias normas, siūlo K. Lewinas (Lewin, 2007; Toseland, Rivas, 2004). Jis nurodo tris pagrindines normų keitimo stadijas, kurios padeda tuo metu išlaikyti grupės pusiausvyrą.

1. Pirmoje stadijoje išardoma esama pusiausvyra. Ji gali iširti dėl grupę natūraliai ištikusios krizės, dominuojančių, įtampą keliančių situacijų. Esamą pusiausvyrą gali išardyti vadovas, kuris įvardija nefunkcionalią normą ir nurodo, kaip ši norma veikia ir gali paveikti grupės darbą. Grupės vadovas inicijuoja diskusiją apie esamos normos tolesnes perspektyvas ir pasekmes.

2. Diskusijos baigiasi sukūrus naujas normas, grupei susikūrus naują pusiausvyrą.

3. Aktyviai dalyvaudami svarstant ir kuriant grupės normas, grupės nariai jas priima, išipareigoja laikytis, todėl nauja pusiausvyra stabilizuojasi.

Taigi normos ir įsitikinimai yra svarbios grupės veiklą reglamentuojančios jėgos. Vadovas tiek išankstiniu parengimu darbui grupėje, tiek turėdamas galvoje asmeninių normų reikšmę grupės gyvenimui, rūpinasi tinkamų grupės darbui normų formavimusi. Jis turėtų aktyviai stebėti normų formavimosi eigą ir, naudodamas intervencijas, save, kaip elgesio pavyzdį, įdiegti grupei funkcionalias normas.

Klausimai ir užduotys

1 užduotis. Šeimos taisyklių apžvalga.

Prisiminkite penkias taisykles, kurias girdėdavote iš tėvų šeimoje. Tai gali būti sanitarinės-higieninės, buitinės taisyklės (pvz., prieš valgi plauk rankas, prieškambariame reikia nusauti batus), tarpasmeninių santykių (pvz., sakyk „ačiū“, pasisveikink, padėk kitiems, neskolink pinigų), emocijų raiškos (pvz., berniukai neverkia, moterys negali pirmosios prisipažinti meilę) ir t. t. Pasidaliję po keturis žmones, aptarkite visas taisykles ir išrinkite tris. Sukurkite situaciją, kad šios taisyklės atsispindėtų, o personažai visada jų laikytųsi, nors vieta ir laikas netinka. Kiekviena grupelė suvaidina situacijas. Visa grupė dalijasi kilusiais jausmais, aptaria taisyklių reikšmę ir veikimą.

2 užduotis. Grupės normų apžvalga.

Pasidalykite po septynis žmones, aptarkite savo grupės normas ir sudarykite jų sąrašą. Paskui aptarkite jį su kitomis grupelėmis. Iš sutapusių normų sudarykite naują sąrašą.

3 užduotis. Grupės bendravimo normų apžvalga (remiantis Johnson, Johnson, 1994, 159).

Tikslas. Įsisąmoninti grupės normų poveikį bendravimui.

Instrukcija. Grupės po 5 žmones diskutuoja apie bendravimo normas, kurių laikosi ir kokios priimtos grupei, paskui sudaro jų sąrašą. Kiekvienos grupės diskusiją stebi du stebėtojai ir pildo 7 skyriaus 4 užduotyje pateiktą protokolą. Diskusija trunka 30 min.

Aptarimas. Po 30 min. stebėtojai suteikia grįžtamąjį ryšį, kokius bendravimo modelius pastebėjo grupelėje ir kaip jie susiję su grupės normomis. Nariai dalijasi jausmais apie diskusijų grupelės bendravimo modelius. Suteikę grįžtamąjį ryšį, stebėtojai įsijungia į grupelės darbą. Visi kartu diskutuoja, kaip stebėjimų rezultatai, jausmai, kuriuos išsakė dalyviai, galėtų keisti grupės neproduktyvaus bendravimo normas. Visi kartu peržiūri bendravimo normų sąrašą. Šis darbo etapas trunka 20 min.

Visos grupės aptaria išvadas ir bendravimo normų svarbą.

4 užduotis. Grupės normų įsisąmoninimas (Johnson, Johnson, 1982, 393).

Perskaitykite pateiktą elgesio grupėje sąrašą. Kiekvienas atskirai įvertinkite elgesio būdą 5 balų sistema:

- 5 balai – šis elgesio būdas tinka tapti grupės norma;
- 4 balai – šis elgesio būdas gali būti tinkamas tapti norma;
- 3 balai – diskutuotina, ar šis elgesio būdas gali tapti norma;
- 2 balai – šis elgesio būdas netinka tapti norma;
- 1 balas – šis elgesio būdas visiškai netinka tapti grupės norma.

Elgesio būdai:

- 1. Labai retai arba visai nepasisakyti per susirinkimus.
- 2. Viešai aptarinėti seksualinio gyvenimo detales.

3. Aptarinėti problemas su žmonėmis, kurie nėra grupės nariai.
4. Bučiuoti kitą grupės narį.
5. Klausti grįžtamojo ryšio (Ką tu gali pasakyti apie mane šioje grupėje?).
6. Kalbėti apie tai, kas vyksta grupėje.
7. Dažnai juokauti.
8. Maldauti pagalbos.
9. Grupės nario pastabą priimti kaip iššūkį.
10. Sakyti, kad nieko gero su šia grupe nenuveiksi.
11. Kalbantis su grupės nariu, susirinkimų metu išryškinti prieštaraujančias mintis.
12. Pasakyti savo nuomonę apie tai, kas vyksta grupėje.
13. Susitarti su kitu grupės nariu dalytis knygomis, užrašais ir kita medžiaga.
14. Priešintis bet kokiam grupės sprendimui.
15. Prašyti patikslinti susirinkimų, susitikimų tikslą.
16. Pastebėjus rungtyniavimą grupėje, aptarti ir ieškoti būdų, kaip jį sumažinti.
17. Duoti patarimus kitiems grupės nariams.
18. Pertraukti, įsiterpti į pokalbį.
19. Pasakyti grupės nariui, kad jis grupėje nemėgstamas.
20. Pasakyti grupės nariui, kad jis nedalyvauja grupės gyvenime, dažnai vėluoja ir t. t.
21. Piktai šaukti ant grupės nario.
22. Pasakyti grupės nariui, kad jis labai mėgstamas grupėje.
23. Siekiant savo tikslų, manipuliuoti grupe, atskirais jos nariais.
24. Suduoti grupės nariui, kai supykstate ant jo.
25. Nerodyti jokių emocijų kitiems grupės nariams.
26. Dominuoti grupės diskusijose.
27. Drąsinti kitus pasisakyti diskutuojama tema.
28. Įtikinėti grupės narius, kad esate teisi.
29. Daug kalbėti ir nerodyti tikrųjų jausmų.

30. Pasakyti grupei, kokia ji nevertinga.
31. Priešintis kitų grupės narių pasiūlymams.
32. Komentuoti diskusiją, sprendimo priėmimą sakant, kad viskas vyksta netinkamai.
33. Siūlyti grupei analizuoti problemos šaltinius.
34. Rodyti švelnumą keliems grupės nariams.
35. Nurodyti netinkamą grupės nario elgesį ir prašyti pasikeisti.

Grupės nariai sulygina ir aptaria elgesio būdų įvertinimus. Analizuoja, kiek šie elgesio būdai gali sutelkti grupę arba atvirkščiai – nesutelkti. Išskiria tuos elgesio būdus, kuriuos reikėtų keisti.

Šiame skyriuje:

1. Pateikiamas sutelktumo apibūdinimas ir sutelktumą skatinantys faktoriai.
2. Aprašomi sutelktumo modeliai.
3. Atskleidžiami sutelktumo raidos ypatumai.
4. Aprašomi sutelktumo įvertinimo būdai.

Sutelktumas yra vienas svarbiausių grupinės dinamikos elementų, kuris atspindi grupės egzistavimo prasmę. Individai buriasi į grupę, nes kitaip negalėtų įgyvendinti savo poreikių, tikslų. Buvimo kartu lygis priklauso nuo daugelio veiksnių ir gali būti įvairiai apibūdinamas. Dažniausiai buvimas kartu įvardijamas sutelktumo sąvoka, kuria apibūdinamos ir sutelktos, ir nesutelktos grupės.

9. 1. Sutelktumo apibūdinimas ir jį skatinantys faktoriai

K. Lewinas (remiantis Rudestam, 1993) teigia, kad sutelktumas yra sąveikos tarp abipusio grupės narių patrauklumo

ir abipusio paneigimo, kai vis dėlto nugalį patrauklumas, rezultatas. Sutelktumas yra tokios grupės jėgos, kurios sudaro priklausomybės grupei jausmą ir norą joje pasilikti. Tokioms jėgoms galime priskirti ir grupės tikslus. L. Festingerio (remiantis Johnson, Johnson, 1994) manymu, jei iš visų jėgų, kurios veikia individo nenorą dalyvauti grupėje, atimsime jėgas, kurios skatina norą dalyvauti, gausime sutelktumo laipsnį. Jau esančios grupės kontekste sutelktumas nusako „grupės dvasią“ – tai, ką mes jaučiame ir kas sujungia žmones į bendrą vienetą. Tuomet grupės nariai, kalbėdami apie savo grupę, sako „mūsų“, o ne „mano“ grupę. Įvardžio „mes“ vartojimas gali būti sutelktumo matas. Daugelis autorių (Johnson, Johnson, 1994; Toseland, Rivas 2004; Garvin, 1997 ir kt.) išskiria šiuos **sutelktumo faktorius**: asmeninė motyvacija, tarpasmeninis patrauklumas ir grupinės veiklos patrauklumas.

Asmeninė motyvacija, kaip sutelktumo faktorius, pasireiškia tuo, kad grupėje žmogus bene geriausiai gali patenkinti savęs įvertinimo poreikį. Tik grupėje individas gali palyginti save su kitais, ieškoti į save panašių ir burtis su jais į grupę. Grupėje žmogus gali pasitikrinti savo gebėjimus, sulaukti pripažinimo. Visa tai asmeniškai motyvuoja bendrauti su kitais, ypač jeigu grupės narys aptinka daugiau panašumų negu skirtumų.

Tarpasmeninis patrauklumas atsiranda: a) dėl panašių vertybių, kurios skatina grupės narius vieniems kitus paremti. Savo ruožtu tai sukelia pasitenkinimą už priimtą ir gautą paramą; b) dėl dažnesnio tarpasmeninio bendravimo, kuris didina patrauklumą, o patrauklumas dažnina bendravimą; c) dėl savęs atskleidimo, sukuriančio artumo jausmą, kuris didina asmens patrauklumą. Nors savęs atskleidimas gali būti ir sutelktumo pasekmė.

Grupinės veiklos patrauklumas: a) grupės tikslai, galintys atitikti individualius poreikius, todėl grupės veikla traukia; b) tikslų siekimo stilius yra bendradarbiaujantis, todėl grupės nariai labiau mėgsta vienas kitą, yra draugiškesni, yra veikiami ir patys daro įtaką kitiems. Grupė ypač telkiasi patyrusi sėkmę, nors ją vienyti gali ir išorinė grėsmė arba nesėkmė dėl išorinių priežasčių; c) demokratinis vadovavimo stilius, skatindamas grupės narius priimti sprendimus, didina grupės sutelktumą; d) grupei sąveikaujant užimta pozicija patenkina atskiro grupės nario poreikius; e) grupės dydis didina sutelktumo laipsnį, nors konkretaus grupės dydžio nurodyti neįmanoma. Be to, žinoma, kad didelėms grupėms sunkiau bendrauti, jos jaučia mažesnę pasitenkinimą darbu. Grupinės veiklos patrauklumo požymiai ryškesni dalykinėse grupėse.

Minėti faktoriai akcentuoja sutelktumo sąlygas, tačiau neįvardija grupę telkiančių ir sutelktumą mažinančių veiksnių. Remiantis K. Rudestamu (1993), J. Godfrua (1992), galima sugrupuoti veiksnius, didinančius ir mažinančius sutelktumą. Grupės sutelktumą didinantiesiems veiksniams priklausytų:

- Sutampančios grupės dalyvių vertybės, interesai, požiūriai;
- Grupės nariai gali patenkinti savo asmeninius poreikius grupėje arba padedami grupės;
- Grupės tikslai atitinka individualius poreikius;
- Grupės prestižas, suteikiantis prestižą ir grupės dalyviui;
- Grupės homogeniškumas – nėra didelių amžiaus, išsilavinimo skirtumų;
- Saugumo, geranoriškumo, priėmimo atmosfera grupėje;
- Aktyvi, emocionali, bendra veikla siekiant visiems grupės dalyviams reikšmingo tikslo;

- Vadovas yra funkcionalaus grupės dalyvio modelis;
- Vadovas naudoja specialius pratimus ir priemones, skatinančius sutelktumą;
- Kitos konkuruojančios grupės egzistavimas;
- Išskirtinio grupės dalyvio buvimas;
- Neigiamas, priešiškas visuomenės požiūris į grupę (sektų, frakcijų sutelktumas).

Grupės sutelktumą gali mažinti šie veiksniai:

- Mažų pogrupių egzistavimas grupėje;
- Išankstinė pažintis, atskirų grupės narių draugystė – gali skatinti tokią grupelę vieniems kitus ginti, slapukauti, atsisukti nuo sąveikų su kitais grupės nariais;
- Vadovo elgesys, grupėje skatinantis įtampą, konfliktus;
- Bendro tikslo, kuris patrauktų ir vienytų grupės dalyvius, stygius.

Be minėtų sutelktumo veiksnių, terapinių grupių sutelktumą dažnai didina universalios dalyvių problemos: baimė pasirodyti nevykėliui, nekompetetingam; pasitikėjimo savimi ir savigarbos stoka; susvetimėjimas, nemokėjimas rūpintis kitais, mylėti ir būti mylimam, intymių jausmų, artumo baimė; gyvenimo beprasmiškumo ir tuštumos jausmas; santykių su artimaisiais (tėvais, šeimos nariais, vaikais) problemos (Starshenbaum, 2005). Dalijimasis šiomis problemomis ir bandymas jas spręsti suartina žmones.

9. 2. Sutelktumo modeliai: socioemocinis, instrumentinis

Sąlygiškai skiriamos dvi sutelktumo rūšys, arba modeliai (Johnson, Johnson, 1994; Toseland, Rivas, 2004): socioemocinis ir instrumentinis. Socioemocinis sutelktumas reiškiasi tarpasmeniniu grupės narių patrauklumu, simpatija, emociniu pasitenkinimu, vertybių, interesų panašumu, artumo

jausmu, atsiradusiu bendraujant, dalijantis išgyvenimais. Galima sakyti, kad socioemocinio sutelktumo pagrindą sudaro asmeninės motyvacijos ir tarpasmeninio patrauklumo veiksniai, skatinantys jungtis į grupę. Instrumentinis sutelktumas atsiranda dėl grupinės veiklos, kaip pasitenkinimo pasiektais grupės tikslais, rezultatas. Būti grupėje narius traukia bendradarbiaujanti veikla, vadovavimo stilius, pasiekimai.

Taigi galima skirti grupes, kurias telkia sėkmingai atliekamos užduotys, o ne tarpasmeninis patrauklumas. Taip pat galima skirti grupes, kurių nariai telkiasi dėl tarpasmeninio patrauklumo, o ne dėl bendrai atliekamos veiklos. Daugelis grupių yra labai susitelkusios, nes balansuoja tarp instrumentinio ir socioemocinio sutelktumo. Jeigu dominuoja tik kai kurie sutelktumo veiksniai, bendras sutelktumas gali būti trumpalaikis. Nors dažniausiai praktika rodo, kad abi šios sutelktumo rūšys atskirai egzistuoti negali. Viena vertus, sėkmingai atlikus užduotį, instrumentiškai sutelktos grupės nariai tampa vieni kitiems patrauklesni, artimesni ir telkiasi emociniu pagrindu. Kita vertus, gali būti, kad grupės nariai, susibūrę dėl tarpasmeninio patrauklumo, bendrų interesų, norėdami tęsti ir įtvirtinti tarpasmeninį patrauklumą, pereina prie bendros instrumentinės veiklos. Šių sutelktumo modelių analizė sudaro pagrindą iš dalies skatinti sutelktumą per bendrą veiklą. Vadovas gali naudoti įvairias grupinio darbo technikas: bendrus žaidimus, dainas, šokius, psichogimnastikos pratimus, rungtyniavimą su kitomis grupėmis ir pan.

9. 3. Sutelktumo pasekmės ir raida

Iš pateiktos medžiagos matyti, kad grupės sutelktumą veikia daugybė veiksnių. Kai kuriuos jų gali valdyti grupės vadovas, kai kurie priklauso nuo individualių grupės na-

rių ypatumų. Taigi susibūrę į grupę individai negali iš karto susitelkti. Susitelkti reikia laiko, vadovo pastangų ir, aišku, dalyvių įsitraukimo, dalyvavimo grupėje. Sutelktumas priklauso nuo grupės raidos stadijų, įvykių, kuriuos patiria visa grupė ir kiekvienas jos narys, buvimo grupėje laiko. Skiriami šie sutelktumo požymiai (Johnson, Johnson, 1994; Yalom, 2000): lankymosi grupėje punktualumas, pasitikėjimas grupės nariais, pagalba, individualumo pripažinimas, priėmimas, palaikymas. Didėjant sutelktumui, grupės nariai:

- labiau įsipareigoja grupės tikslams, vaidmenims, kuriuos jie užima grupėje, labiau priima grupės normas;
- dažniau prisiima atsakomybę už grupę, jos veiklą;
- labiau motyvuotai siekia grupės tikslų;
- siekdami sudėtingų tikslų, būna ištvermingesni, kantrūs;
- būna labiau patenkinti grupine veikla, produktyviau veikia grupėje;
- dažniau bendrauja tarpusavyje, noriau priima skirtingas nuomones;
- sąveikos draugiškesnės, demokratiškesnės, nariai labiau pasirengę išklausti, priimti vieni kitų nuomones;
- labiau gina grupę nuo išorės kritikos, gina grupės normas;
- patiria mažiau nerimo, jaučiasi saugesni;
- jaučiasi labiau vertinami, priimti, mėgstami, labiau save vertina negu nesutelktos grupės nariai.

Šis sutelktos ir nesutelktos grupės palyginimas įvardija teigiamas sutelktumo pasekmes. Tačiau egzistuoja ir neigiamos pasekmės. Joms galima priskirti (remiantis Johnson & Johnson, 1994; Whitaker, 2000):

- sutelktos grupės narių nenorą kritiškai mąstyti ir priimti konstruktyvius sprendimus;
- „grupinio mąstymo“ sindromą: grupės nariai ima manyti esą neklystantys, ignoruoja etiką ir moralę, susikuria moralinius principus, kritiškai nusiteikusiems nariams grupę panaudoja spaudimą;
- vidinės cenzūros efektą, dėl kurio nariai neišsako priešingos grupei nuomonės, nes baiminasi priešiško, ginčų, spaudimo;
- grupės gynybą nuo sprendimams nepalankios informacijos,
- pranašumo įtvirtinimą, iškėlus savo ir sumenkinus svetimos grupės privalumus.

Sutelktos grupės ribos labai aiškios, apibrėžtos (Whitaker, 2001). Visiems būna aišku, kas jai priklauso. Vienam nariui pasitraukus arba atėjus naujokui, sutelktos grupės nariai emociškai išgyvena, nes pažeidžiamos grupės ribos. Nesutelktos grupės ribos yra neapibrėžtos. Todėl gali atrodyti, kad nariai ateina ir išeina nepastebimai. Tokia grupė toleruoja vėlavimą, praleidimą, pasyvumą ir pan. Tačiau sutelkta grupė tampama, ji atsiranda iš tos amorfiškos, neapibrėžtų ribų grupės. Sutelktumas kinta priklausomai nuo grupės raidos fazių ir kiekviename fazėje vykstančių reiškinių (Whitaker, 2001; Kočiūnas, 1998). Autoriai nurodo, kad pradinėje, susipažinimo fazėje grupę telkia dalijimasis asmeninėmis problemomis, dėl kurių ir su kuriomis žmonės susirinko į grupę. Pereinamojoje fazėje prie minėtos sąveikos prisideda ir dalijimasis išgyvenimais, kuriuos grupės nariai patiria bendraudami su vieni kitais. Produktiviojoje fazėje narių sutelktumą atspindi tai, kad grupės nariai atsiveria „Aš–Tu“ santykiui, t. y. dalijasi tik

„čia ir dabar“ momento išgyvenimais. Tačiau tai nereiškia, kad toks dalijimasis vyksta šiltoje, komfortiškoje atmosferoje. Gali būti ir atvirkščiai: kadangi grupės nariai tampa atviri, jie linkę iškelti viešumon kylantį priešišumą, konfliktus, neigiamus jausmus. Tai ir yra tikrasis sutelktumo rodiklis – atvirai ir lengvai reikšti ir priimti neigiamą santykį.

D. Johnsonas, F. Johnsonas (1994) nurodo šiuos sutelktumą didinančius veiksnus: skatinti bendradarbiaujančias sąveikas; įsisąmoninti dalyvavimo grupėje naudą; didinti pasitikėjimą grupės nariais; įdiegti normas, leidžiančias individualumo, prierašumo, pasitikėjimo raišką. Šie autoriai itin akcentuoja pasitikėjimo grupės nariais svarbą sutelktumui. Jų nuomone, pasitikėjimas vystosi iš abiejų pusių – individo ir grupės narių. Viena vertus – individas: atvirai atskleidžia savo mintis, idėjas, jausmus; dalijasi turima informacija, medžiaga, šaltiniais; nesibaimina, kad visa tai bus panaudota prieš jį patį. Kita vertus – grupės nariai: priima, gerbia individo indėlį į grupės veiklą dėl gaunamų idėjų, jausmų; palaiko – pripažįsta stipriąsias individo puses, kurios padės jam produktyviai veikti; bendradarbiauja – derina veiksmus siekiant bendro tikslo. Tik nereikėtų galvoti, kad priėmimas ir palaikymas reiškia pritarimą mintims, idėjoms. Galima reikšti priėmimą ir palaikymą atvirumui, dalijimuisi, bet savo ruožtu – reikšti priešingas mintis, jausmus.

D. Whitaker (2001), R. Kočiūno (1998) nuomone, komfortiška ir draugiška sutelktos grupės atmosfera gali užmigdyti grupės narius, atriboti nuo naujų patyrimų. Autoriai pabrėžia, kad grupės judėjimui reikalinga įtampa, atsirandanti dėl tarpasmeninės sąveikos grupėje, narių patyrimo už grupės ribų, asmeninių problemų įsisąmoninimo lygio kitimo. Grupėje įtampa kyla dėl neišsipildžiusių narių lūkesčių gru-

pės atžvilgiu: nesutampa asmeniniai siekiai ir būtinybė juos derinti prie kitų narių poreikių, skaudžių problemų ir asmeninių išgyvenimų analizė visos grupės akivaizdoje. Taip pat įtampą kelia ir konfliktai, kurie atsiranda formuojantis grupės tikslams, normoms, vaidmenims. Jeigu įtampa tokia didelė, kad jos nebegali kompensuoti sutelktumas, dėl didelio priešiško grupę gali iširti. Reikia įtampos ir sutelktumo balanso, kad grupė judėtų tolyn, o grupės nariai rizikuotų tyrinėti save ir bandytų keistis. Viena vertus, įtampą gali skatinti neapibrėžtas vadovo elgesys, nepagrįsta kritika, vengiamų temų ir klausimų iškėlimas ir pan. Kartais vadovas turėtų specialiai palaikyti įtampą. S. Kratochwillas (1995; remiantis Starshenbaum, 2005) nurodo, kad grupės įtampa būtina, nes: 1) stimuliuoja keisti esamą būseną; 2) skatina svarstyti neigiamus išgyvenimus ir jausmus; 3) aktyvina neįprastus elgesio būdus. Kita vertus, grupę telkia ir vadovo bendradarbiavimas su grupe, pripažinimo raiška, atjauta.

9. 4. Sutelktumo įvertinimo būdai

Grupės sutelktumą galima įvertinti stebint ir apklausus narius pagal sutelktumą reiškiančius požymius. Šie požymiai jau buvo išvardyti šiame skyriuje. Pavyzdžiui, galima klausiti: ar patinka grupės nariai, ar norėtų likti grupėje ir pan. (Johnson, Johnson, 1994). Šiame skyrelyje pateikti keli psichogimnastiniai pratimai, kurie leidžia ir nustatyti sutelktumo lygį, ir skatinti sutelktumą (Sidorenko, 2001).

1 pratimas. Pirštai. Pagal vadovo signalą kiekvienas dalyvis į rato vidurį ištisia nuo 1 iki 5 pirštų (galima panaudoti ir abi rankas). Pirmą kartą visi parodo skirtingą pirštų kiekį. Grupei keliamas tikslas – nesitarę nei žodžiu, nei nežodiniais

signalais, visi grupės nariai turi parodyti vienodą pirštų kiekį. Vadovas skaičiuoja, kiek kartų teko duoti komandą. Jeigu grupėje jau yra lyderis, nariai gali į jį orientuotis. Gali atsirasti slaptasis lyderis, diktuojantis pirštų kiekį. Gali likti grupės narys, atkakliai rodantis savo pirštų kiekį. Svarbu stebėti, kaip elgiasi grupė: ar ji spaudžia šį narį pagaliau prisitaikyti prie daugumos, ar prisijungia prie jo diktuojamo elgesio. Pastaruoju atveju grupės sutelktumas svarbesnis, negu pirmuoju atveju.

2 pratimas. Šokis. Grupės dalyviams siūloma rodyti kažkokį šokio judesį. Po kelių sekundžių vadovas sustabdo ir vėl paskelbia: „Šokis“. Grupės tikslas – visiems rodyti tą patį šokio judesį. Šio pratimo variantas gali būti nepertraukiamas judėjimas komandomis siekiant to paties tikslo – kad visi grupės nariai šoktų tą patį.

3 pratimas. Eilutė. Grupės nariai stovi eilute vieni kitiems už nugarų ir, vadovui suplojus delnais, pasisuka į kurią nors pusę ir tiek kartų, kiek nori, tačiau privaloma išlaikyti statų kampą. Po kiekvieno pasisukimo galima pažiūrėti, kaip apsiskuto visa grupė. Grupės nariai, nesitardami nei žodžiu, nei nežodiniais signalais, kada nors privalo žūrėti viena kryptimi.

Klausimai ir užduotys

1 užduotis. Išanalizuokite savo elgesį grupėje pagal grupės sutelktumą skatinančius veiksmus (remiantis Johnson, Johnson, 1994, 413):

- Bandau įsitikinti, kad kiekvienas grupės narys džiaugiasi būdamas grupėje;
- Atvirai pasisakau apie tai, kas vyksta grupėje;
- Priimu ir palaikau kitų pasisakymus apie tai, kas vyksta grupėje;

- Stengiuosi pripažinti kitus grupės narius;
- Bandau įtraukti visus grupės narius į aktyvią veiklą;
- Rizikuoju ir išsakau naujas idėjas ir mintis;
- Bendraudamas su kitais grupės nariais, reiškiu simpatiją, džiaugsmą, artumą;
- Palaikau tokias grupės normas, kurios leidžia grupės nariams būti individualybėmis.

Kiekvieną teiginį įvertinkite 10 balų sistema: 1 balas – niekada nesielgiate taip, kaip nurodo teiginys, ir 10 balų – visada elgiatės taip, kaip nurodo teiginys. Aptarkite atsakymus su kitu grupelės nariu.

2 užduotis. Prisiminkite grupes, kuriose esate buvę arba dabar dalyvaujate (šeima, mokyklos klasė, studijų akademinė grupė, laisvalaikio, šokių ir kt.) ir išrinkite tris. Įvertinkite kiekvienos grupės sutelktumą pagal šiame skyriuje pateiktus sutelktumo faktorius. Pabandykite nustatyti šių grupių sutelktumo modelį.

3 užduotis. Atsakykite į pateiktus klausimus ir nustatykite grupės narių priėmimo lygį (remdamiesi Johnson, Johnson, 1994, 414):

Mano grupės nariai:

1. Visiškai nuoširdūs su manimi;
2. Supranta, ką noriu jiems pasakyti;
3. Pertraukia ir ignoruoja mano pastabas;
4. Priima mane tokį, koks esu;
5. Pasako, kai su manimi jiems nuobodu;
6. Nesupranta, kai ką nors sakau ar darau;
7. Domisi manimi;
8. Padeda man būti savimi;
9. Nesako to, kas galėtų žeisti mano jausmus;
10. Supranta, kas esu iš tikrųjų;
11. Įtraukia mane į savo veiklą;
12. Supranta, kada jaučiuosi priimtas ar nepriimtas;

13. Yra visiškai atviri su manimi;

14. Iš karto supranta, kai man nuobodu;

15. Vertina mane kaip asmenybę neatsižvelgdami į mano įgūdžius ir statusą;

16. Priima mano ypatumus ir savybes.

Kiekvieną teiginį įvertinkite 5 balų sistema:

0 – jie niekada taip nesielgia;

1 – labai retai;

2 – retai;

3 – paprastai taip ir elgiasi;

4 – tipiškai taip ir elgiasi;

5 – visada taip elgiasi.

Susumuokite įvertinimus:

1, 5, 9, 13 teiginiai atskleidžia autentiškumo lygį;

2, 6, 10, 14 teiginiai atskleidžia supratimo lygį;

3, 7, 11, 15 teiginiai atskleidžia vertinimo lygį;

4, 8, 12, 16 teiginiai atskleidžia priėmimo lygį.

Palyginkite savo ir kitų grupės narių įvertinimus. Aptarkite, kas galėtų padidinti priėmimo lygį. Išbandykite šiuos būdus savo ir kitose grupėse.

4 užduotis. Grupelėje atlikite šio skyriaus pabaigoje pateiktus sutelktumo pratimus. Pasidalykite jausmais ir aptarkite patyrimą.

10 skyrius

GRUPĖS ATMOSFERA, NUOTAIKA

Šiame skyriuje:

1. Pateikiamas grupės atmosferos apibūdinimas.
2. Atskleidžiami grupės atmosferos šaltiniai, raida.
3. Aprašomas nuotaikos plitimo mechanizmas grupėje.

Sąvoka atmosfera nėra psichologinė, tačiau būtent ja dažnai įvardijame bendrą grupės savijautą, būseną. Tuomet galime sakyti, kad grupė pakylėta arba rami, išsigandusi arba džiaugsminga. T. y. grupei priskiriame tas savybes, kuriomis tikėtą apibūdinti atskirą tam tikros nuotaikos apimtą individą.

10. 1. Grupės atmosferos, nuotaikos apibūdinimas ir poveikis grupei

Galima patirti bet kurios grupės bendrą nuotaiką, arba atmosferą. Šiame tekste nuotaika ir atmosfera vartojamos sinonimiškai. Grupės nuotaika, arba atmosfera, suprantama kaip sąveikų tarp grupės narių emocinis išgyvenimas. Dažniausiai atmosfera apibūdinama būdvardžiais. Ji gali būti depresinė, apatiška, paniška, nesaugi ir pan. Dažniausiai nurodomos

šios aštuonios būdvardžių poros, apibūdinančios atmosferą (Schmuck, Schmuck, 1975):

atvira – gynybiška;	pasitikinti – įtari;
drąsi – baiminga;	teigiami lūkesčiai – neigiami lūkesčiai;
priimanti – atstumianti;	tvarkinga – chaotiška;
priklausanti – atmetanti;	vadovaujanti – ardanti.

Kiti autoriai nurodo šiuos pagrindinius parametrus, padedančius įvertinti grupės atmosferą: aktyvumas – nuobodulys; susidomėjimas – abejingumas; šiluma – šaltis; tarpusavio supratimas – nesupratimas; nuoširdumas – vaidyba; atvirumas – uždarumas (Petrushin, 2000). Kiekvienas šių atmosferos vertinimo požymių gali tapti grupės atmosferos įvertinimo instrumentu. Pritaikius 5 arba 7 balų vertinimo skales, galima kiekybiškai nustatyti grupėje vyraujančią atmosferą.

Atmosfera reiškiasi pasisakymų turiniu, forma, elgesiu (Whitaker, 2001), pvz., apatiška nuotaika išreiškiama tokio-
mis kalbomis, kurios neturi tarpusavyje jokio ryšio, grupės dalyviai kalba lėtai, monotoniškai, pasisakymų turinys nesusijęs su bendra tema. Įtemptos atmosferos požymiai yra sustingusi poza, judesiai, budrumas, nutrūkstančios frazės, ilgas tylėjimas. Nerimastingą grupės atmosferą gali rodyti pokalbio temos keitimas, bandymai pertraukti pasisakančius kolegas, nestabilus sėdėjimas, skubri kalba.

Pasak D. Whitaker (2001), grupės nuotaikos ir atmosfera kyla iš grupės gilumos. Autorė skiria šias pagrindines priežastis:

- Kiekvienam grupės nariui žinomas reiškinys, kuris analogiškai paveikia daugumą grupės narių, pvz., stichinė nelaimė, ekonominiai pasikeitimai šalyje, kuriuos patyrė kiekvie-

nas grupės narys ir pan. Po tokių bendrų įvykių, analogiškai paveikusių grupės narius, susirinkus kartu, gali susidaryti ir bendra grupės nuotaika, atmosfera.

- Grupės viduje įvykęs įvykis, kuris neišvengiamai paliečia kiekvieną grupės narį, pvz., kažkas praleido grupės sesiją, o praėjusioje sesijoje dalijosi savo problema, kurios nepajėgė išspręsti; pavėlavo, nes pateko į avariją; nieko neišpėjęs, išėjo iš grupės pertraukėlės metu, prieš tai pasidalijęs su grupe savo problema;

- Atsiranda palaipsniui, lyg ir be jokios priežasties. Šiuo atveju nuotaika kaupiasi ir plinta. Gali būti, kad, kažkam pasakius pastabą, grupės narys ją pasigauna, vysto ir ilgainiui visą grupę apima bendra nuotaika.

Atmosfera, bendra nuotaika grupei gali daryti tiek teigiamą, tiek neigiamą įtaką. D. Whitaker (2001) teigia, kad poveikio ženklas priklauso nuo to, kokią reikšmę grupės narys suteikia šiai įtakai ir kokias galimybes turi atsispirti šiam poveikiui. Autorė pateikia pavyzdį: žmogui, kuris įprastu būdu ginasi nuo depresijos, patekusiam į depresinę grupės atmosferą, atsiranda dvi galimybės. Viena jų – toliau naudoti įprastus tvarkymosi su depresija būdus, jos netyrinėti. Kita galimybė – pasinerti į grupėje tvyrančią depresinę atmosferą, priimti ir, padedant grupei bei vadovui, patirti savo depresiškumą. Tokio elgesio rezultatas gali būti bendras palengvėjimas ir gilesnis savęs pažinimas. Žmogus įgyja patirties, kaip priimti ir išgyventi tą jausmą, išmoksta jo nebijoti. Dominuojančią nuotaiką gali tyrinėti ir visa grupė. Tuomet kiekvienas narys analizuoja, kaip jis išgyvena tą nuotaiką, kokios to jausmo tolerancijos ribos, reakcija ir t. t.

Taigi viena atmosfera palaiko grupės pastangas padėti, o kita – parodo jų bergždumą, trukdo pagalbai, nedrąsina gru-

pės narių rizikuoti, priimti sprendimus. Todėl labai svarbu, kad grupėje vyrautų saugi atmosfera, dalyviai leistų sau rizikuoti. Grupėje tvyranči įtampa stabdo darbą, o nariai visą energiją ir pastangas skiria gintis nuo nerimo.

10. 2. Nuotaikos plitimo grupėje mechanizmas

D. Whitaker (2001) pažymi, kad viena nuotaika grupėje klostosi palaipsniui per tam tikrą laiko tarpą, o kita atsiranda netikėtai. Pastaruoju atveju dažnai sakoma, kad grupės nariai „užsikrėtė“ vieni nuo kitų. Dažnai tai būna juoko, irzlumo priepuoliai, grupė pradeda nesuvaldomai elgtis, tarsi užsimiršta, pameta pokalbio temą, ją gali apimti panika. Manoma, kad šios staiga atsiradusios nuotaikos iš esmės nesiskiria nuo palaipsniui atsirandančios atmosferos. Staiga atsiradusi nuotaika gali trikdyti tiek vadovą, tiek grupės dalyvius. Toliau pateiktas nuotaikos sklaidimo mechanizmas padeda suprasti šį grupės reiškinį ir jį valdyti.

Bandydamas paaiškinti atmosferos atsiradimo mechanizmą, F. Redlas (1957; remiantis Whitaker, 2001, 48) išskiria grupės iniciatorių ir imitatorius. Jis mano, kad imitatoriai išgyvena slaptą vidinį konfliktą: vienu metu jie patiria stiprius jausmus, kuriuos siekia išreikšti, ir tuo pat metu juos veikia jėgos, neleidžiančios to daryti. Kalbant psichoanalitiniais terminais, šios stabdančios jėgos yra visuomenės reikalavimai (superego asmenybės dalis) arba realios situacijos įvertinimas (ego asmenybės dalis). Stiprūs jausmai, impulsai kyla iš vidinių, dažniausiai neįsisąmonintų poreikių (id asmenybės dalis). Iniciatoriai taip pat išgyvena vidinį konfliktą, taip pat patiria priešingų jėgų sąveiką, tačiau tramdančios jausmų raišką jėgos (ego, superego) yra silpnesnės. Išreikšdamas ilgai tramdomą impulsą, iniciatorius tarsi atlaisvina kelią tokių jausmų raiškai

ir sudaro galimybę kitiems grupės nariams išreikšti užslopintus jausmus. Iniciatoriaus pasekėjai tai daro be baimės, kaltės jausmų. Jie teisina savo elgesį nurodydami pirmąjį pradėjusįjį (magical exculpation through the initiatory act) ir kaltina jį pavyzdžio rodymu. Imitatoriai kalti nesijaučia, nes tik mėgdžiojo. Autorė nurodo, kad dažniausiai pirmasis pradėjęs yra kalčiausias palyginus su tais, kurie sekė jo pavyzdžiu. (Vaikų skundai „jis pirmasis taip padarė...“). Taigi, anot F. Redlo, tą patį slaptą impulsą turi visi, bet mažiausiai vieno grupės nario impulsas pasireiškia greičiausiai. Susidarius tinkamoms sąlygoms, šis grupės narys, išreikšdamas savo impulsą, paleidžia jausmų raiškos, elgesio mechanizmą. Tai sudaro galimybę visiems grupės nariams išreikšti tuos pačius jausmus ir elgesį. Grupės vadovas tokią situaciją galėtų paversti savęs pažinimo, savianalizės situacija. Kiekvienas narys galėtų tyrinėti, kokių jausmų raišką savyje slopina, kaip tai vyksta, kas atsitiko, kai vis dėlto juos išreiškė ir pan.

Klausimai ir užduotys

1 užduotis. Apibūdinkite bendrą grupės nuotaiką, atmosferą ankstesnių pratimų grupėje metu: fizinio išsidėstymo svarba sąveikos modeliams (žr. skyrių „Bendravimo modeliai“), sutelktumo pratimai – pirštai, šokis, eilutė.

2 užduotis. Pateikite pavyzdį, kai grupės atmosfera veikia narius teigiamai ir neigiamai.

3 užduotis. Poromis aptarkite nuotaikos sklidimo mechanizmą. Prisiminkite kada nors stebėtą arba patirtą nuotaikos „užkrėtimo“ situaciją. Kaip tada ją sau aiškinote. Pabandykite ją išanalizuoti, pritaikydami šio skyriaus medžiagą. Nustatykite iniciatorių bei imitatorių. Pabandykite įvardyti vidinį konfliktą, kurį patyrė grupės

nariai. Prisiminkite, kuo baigėsi ši situacija. Kaip dabar reaguotumėte į analogišką situaciją. Kuo jums reikšmingas šios užduoties atlikimas.

4 užduotis. Atmosferos ir nuotaikos poveikio patirtis.

Tikslas. Įsisąmoninti nuotaikos, atmosferos ypatumus.

Instrukcija. Iš 7–10 žmonių grupės vienas savanoris išeina už durų. Grupė tarpusavyje susitaria svarstyti kokią nors sunkią situaciją rūškanais veidais, uždaromis kūno pozomis, niurzgėdami, pertraukinėdami vieni kitus. Grįžęs dalyvis taip pat atsisėda į ratą.

Trukmė. Diskusijos trukmė 5–7 min., aptarti – 5 min.

Eiga. Grupės dalyvis atsisėda į ratą ir elgiasi taip, kaip jam atrodo reikalinga.

Aptarimas. Grupė ir prisijungęs dalyvis analizuoja elgesio, jausmų dinamiką, laikydamiesi šio skyriaus medžiagos: kaip keitėsi savanorio ir grupės narių emocijos ir elgesys. Galimi įvairūs variantai su vis kitais savanoriais ir kitomis grupės diktuojamomis nuotaikomis (džiaugsmo, bendradarbiavimo, ginčo ir pan.).

5 užduotis. Šiame skyriuje pateiktais nuotaikos nustatymo būdvar-džiais įvardykite darbo grupelėje atmosferą.

11 skyrius

GRUPĖS RAIDOS STADIJOS

Šiame skyriuje:

1. Pateikiamos grupės raidos stadijos.
2. Atskleidžiama grupės stadijų reikšmė grupiniam procesui.
3. Nurodomos K. Rogerso išskirtos grupės raidos stadijos.

Bet kuri grupė laikui einant keičiasi. Ką tik į grupę susirinkę žmonės elgiasi ir jaučiasi vienaip, po kelių ar keliolikos susitikimų – kitaip. Bendravimo būdai ir pokalbių temos taip pat žymiai pasikeičia. Dar kitokios pokalbių temos ir jausmai apima grupės narius, atėjus į paskutiniuosius susitikimus. Toks grupės judėjimas (*keitimasis*) laiku vadinamas grupės raida. Šioje raidoje grupės dalyviai, siekdami individualių ir grupės tikslų, pereina tam tikrus etapus – stadijas. Stadija – tai grupės gyvenimo periodas, kuris savo ypatumais skiriasi nuo kitų periodų.

11. 1. Grupės raidos stadijos

Daugelis autorių bandė išskirti grupės raidos stadijas. 5 priede pateiktoje lentelėje matyti, kad pačia bendriausia prasme galima išskirti pradinę, vidurinę ir baigiamąją stadi-

jas. Pradinė stadija, įvairių autorių manymu, gali būti vadinama orientacija (Bales, Klein), susitikimas (Hatford, Henry), formavimasis (Tuckman). A. Klein jau pradinėje stadijoje pastebi pasipriešinimą įsitraukti į grupę. Vidurinę grupės raidos stadiją atitinka dažniausiai autorių minimi konfliktai (Tuckman, Hatford, Henry), problemų sprendimas (Northen, Tuckman). Kai kurie autoriai pabrėžia šioje stadijoje atsiradusius intymumą, normas. Pabaigos stadija, dar kartais vadinama atsiskyrimo, pasižymi grupės naudos įvertinimu (Bales), mažėjančiu sutelktumu (Garvin, 1993; Toseland, Rivas, 2004). I. Yalomas (2000) skiria tris grupės raidos stadijas: pradinėje stadijoje nariai orientuojasi, ieško grupės veiklos prasmės, jaučiasi priklausomi nuo vadovo; antroje stadijoje dalyviai konfliktuoja, maištauja prieš terapeutą; trečiajai stadijai būdingas sutelktumas, atsiskleidimas. R. Kočiūnas (1998) skiria keturias grupės raidos stadijas: pradinę, kurios metu dalyviai patiria priklausomybę nuo terapeuto, aiškinasi tikslus, ieško grupinio darbo stiliaus, struktūros; pereinamojoje stadijoje dalyviai konfliktuoja tiek tarpusavyje, tiek su terapeutu, sprendžia dominavimo grupėje klausimus; produktyviojoje stadijoje vyksta brandi tarpusavio santykių, savęs pačių analizė; baigiamojame fazėje dalyviai įvertina grupės patyrimą ir emociškai pasirengia išsiskirti su grupe.

Dauguma autorių pažymi, kad grupinis procesas prasižieda nuo tyrinėjančio, nuo kitų priklausomo elgesio, kuris pereina į grupės viduje kylančius konfliktus, kol pagaliau grupės dalyviai susitelkia efektyviai sprenddami problemas. Tokią grupės raidą pristato W. Bennisas, D. Shepardas (cit. Rudes-tam, 1993), akcentuojantys tarpasmeninių santykių svarbą. Jie teigia, kad ankstyvosiose grupės raidos stadijose dalyviai siekia įsitraukti į situaciją, nori kontakto su kitais dalyviais.

Šioje stadijoje pradeda formuotis priklausomybės grupei jausmas. Dalyviai jaučiasi nesaugūs, išgyvena nerimą, nori žinoti elgesio grupėje taisykles, grupės tikslus. Vėlesnėje stadijoje į pirmą vietą iškyla poreikis kontroliuoti tai, kas vyksta grupėje, dalyviai pradeda rungtyniauti dėl lyderio vietos, siekti valdžios; jungiasi į pogrupius dėl susidariusios priklausomybės. Grupės brandumo stadijoje grupės dalyviai išgyvena prierašumo prie grupės jausmus, sukuria artimus emocinius ryšius su kitais nariais, tačiau išlaiko autonomiją, įsisąmonina savo skirtynes nuo kitų grupės narių, konstruktiviai sprendžia konfliktus.

G. Starshenbaumas (2005) skiria tokias grupės raidos stadijas:

Socializacijos stadija. Dalyviai tarpusavyje kalbasi bendromis temomis: apie orą, politinius įvykius ar pan.

Nepasitikėjimas autoritetais. Dalyviai pradeda labiau pasitikėti vieni kitais. Kuo labiau pasitiki, tuo labiau reiškia nepasitenkinimą išoriniais autoritetais: viršininkais, valstybės vadovais ir t. t. Vis emocingiau reikšdami savo pyktį, dalyviai pradeda įžvelgti artimiausią priešininką – vadovą. Vadovas skatina atvirą ir nuoširdžią neigiamų emocijų rašką savo atžvilgiu.

Savęs atskleidimas. Dalyviai įsitikina, kad grupėje galima laisvai reikšti stiprias emocijas, atsigręžia į save ir pradeda kalbėtis apie problemas. Vadovas skatina kitus dalyvius svarstyti panašias problemas, būdingas ir kitiems grupės nariams.

Nauji santykiai su kitais. Dauguma dalyvių rūpinasi kitų problemomis, aktyviai įsijungia į jų svarstymą, suteikia grįžtamąjį ryšį apie tai, kaip jie supranta pasisakantįjį, kokį jį mato. Vadovas padeda dalyviams duoti ir gauti grįžtamąjį ryšį.

Baigiamoji stadija. Grupės dalyviai liūdi dėl būsimo išsi-skrymo, šiuo liūdesiu atvirai dalijasi vieni su kitais. Vadovas ir dalyviai apibendrina naujai įgytus įgūdžius bei jų taikymo realiaame gyvenime galimybes.

Taigi, remiantis išvardytais autoriais (Toseland, Rivas, 2004; Garvin, 1997; Rudestam, 1993; Starshenbaum, 2005 ir kt.), apibendrintai galima skirti šias grupės raidos stadijas ir joms būdingus požymius:

I stadija. *Orientacijos, priklausomybės, adaptacijos, socializacijos.*

Šioje stadijoje grupės dalyviai nerimauja, rūpinasi savo saugumu, išgyvena tarpusavio priklausomybę ir priklausomybę nuo situacijos. Dalyviai atvirai arba slapta ieško vadovo, laukia paaiškinimų, tikslų atskleidimo, planų pateikimo, trokšta veiklos, siekia apibrėžtumo. Grupės nariai nori gauti konkrečių patarimų apie patiriamus sunkumus, jų negavę, pradeda pykti ant vadovo. Tai ypač dažnas reiškinys, jeigu grupė yra nestruktūruota, laisva. Tokių grupių vadovai elgiasi priešingai dalyvių lūkesčiams, todėl šie dar labiau pradeda nerimauti, blaškytis ir ieškoti struktūros, pokalbio temų. Kartais šioje stadijoje išsivysto pseudosutelktumas, kurio tikslas – sumažinti nerimą. Vieni dalyviai svarsto antraeilius arba visiems įprastus patyrimus ir reikalus, jaučiasi suradę bendrą kalbą, kiti – užsidaro savyje ir visai nekalba.

II stadija. *Konfliktų ir protestų, audrų ir konfliktų, aktyvacijos, priešinimosi, frustracijos, nepasitikėjimo autoritetais ir pan.*

Šioje stadijoje atsakomybę už nusivylimus dėl grupės tikslo paieškos grupė linksta perkelti ant vadovo (psichoterapeuto) pečių. Kai kurie vadovai (psichoterapeutai) sąmoningai krei-

pia ugnį į save ir elgiasi provokuojančiai: autoritariškai arba visai nevadovauja, pertraukia pasisakymus, abejoja dalyvių pasisakymų teisingumu, kritikuoja ir pan. Manoma, kad grupė turi būtinai aktyviai ir tiesiai konfrontuoti su vadovu (psichoterapeutu), kad joje neatsirastų „atpirkimo ožys“. Kovodami su vadovu (psichoterapeutu), dalyviai susitelkia ir įsitikina, kad galima reikšti neigiamus jausmus. Nuo šio momento jie priima ir vertina grupę kaip savą. Šioje stadijoje išryškėja dalyvių vaidmenys: aktyvūs – pasyvūs, mėgstami – nemėgstami ir pan.

III stadija. *Sutelktumo, normų, konstruktyvaus bendradarbiavimo, sutelktumo, savęs atskleidimo ir pan.*

Šioje stadijoje mažėja emocinė įtampa, konfliktai, kuriasi grupės normos ir vertybės. Dalyviai domisi vieni kitais, nuoširdžiai, spontaniškai bendrauja. Tarp jų formuojasi atviri, pasitikintys santykiai, vienas kito palaikymas, saugumas. Normalizuojasi santykiai su vadovu. Dalyviams formuojasi priklausomybės grupei poreikis. Grupė tampa sava.

IV stadija. *Tikslingos veiklos, naujų santykių, baigiamoji ir pan.*

Šią stadiją sunku atskirti nuo ankstesniosios, todėl kartais jos tapatinamos. Dalyviai dirba, svarsto, tariasi, kritikuoja, priima sprendimus. Grupė susitelkusi, bet jau nebeslepia neigiamų emocijų. Priešingai – grupės dalyviai leidžia reikšti vieni kitiems neigiamas emocijas, priešišumą, kad dar labiau tarpusavyje suartėtų. Grupės struktūroje, nėra nuolatinių vaidmenų, nes jie kinta pagal aplinkybes. Dalyviai tampa savarankiški ir atsakingi ne tik už tai, kas vyksta grupėje, bet ir už save. Jie toleruoja vienas kitą, išgyvena nebe priklausomybę vieni nuo kitų, bet brandų prieraišumą. Ši grupės stadija parengia narius priimti realaus gyvenimo sunkumus.

Vystantis grupei, keičiasi ir vadovo vaidmuo:

- Pagal vieną grupės raidos variantą, vadovas pradžioje yra lyderis (alfa), iš kurio laukiama nurodymų, tvarkos palaikymo; paskui jis tampa priešininku (P), kuris, grupės narių nuomone, rodo jau per daug valdžios arba atvirkščiai – visai nerodo; pagaliau vadovas tampa ekspertu (beta), kuris padeda susigaudyti savyje ir tarpusavio santykiuose.

- Pagal kitą grupės raidos variantą, vadovas visą laiką išlieka lyderiu (alfa).

- Dar vienas variantas – vadovas pradžioje yra lyderis, o paskui tampa eiliniu grupės nariu (gama).

Yra nuomonių (Kratochwill, 1978; remiantis Starshenbaum, 2005), kad grupė nebūtinai turi pereiti visas stadijas – gali praleisti audrų ir konfliktų stadiją. Autorius nurodo, kad yra metodinių priemonių, kai iš karto įmanoma stimuliuoti grupės sutelktumą:

- įvairiais psichogimnastiniais pratimais įvairinti grupės veiklą (dalis jų pateikta šio leidinio 9.4. skyriuje);

- suteikti aiškią, tikslią informaciją apie grupės veiklą, procedūras, pertraukų metu organizuoti bendrą dalyvių poilsį (kava, arbata ir pan.);

- nurodyti, kad grupės aktyvumas ir narių motyvai dalyvauti grupėje sutampa.

Pasak S. Kratochwillo, žymiai svarbiau yra dinaminė pusiausvyra tarp įtampos ir sutelktumo, negu grupės vystymosi stadijų seka.

11. 2. Grupės raidos lygiai remiantis C. Rogersu

Pirmąsias psichoterapines grupes C. Rogersas subūrė 1946 m. Šios grupės buvo vadinamos susitikimo grupėmis, kurių tikslas – padėti dalyviams reikšti savo mintis ir jausmus.

Pageidaujamas tokios grupės dalyvių rezultatas – įsisąmoninti ir giliau suprasti save, nes tada lengviau suprasti ir kitų žmonių reakciją. C. Rogersas (1970) pateikė tokias šio proceso stadijas:

Sutrikimas. Susitikimo grupės vadovas informuoja grupę, kad viskas, kas joje vyksta, yra dalyvių reikalas, ji visiškai laisva, o jis pats neprisiima tiesioginės atsakomybės. Dalyviai jaučiasi sutrikę, pokalbiuose vyrauja nejaukios pauzės, nėra vienos pokalbio temos. Tikslai neaiškūs. Pasisakymų, replikų dalyviai nepratęsia ir jos užgęsta.

Nenoras atsiskleisti, atsiverti. Dalyviai demonstruoja savo išorinį, socialųjį „aš“, savo apvalkalą, o ne kas yra po juo, nors kai kurie iš karto atsiveria. Stabdo vieni kitų atsivėrimą.

Praeities jausmų atgaminimas. Dalyviai išgyvenimus nupasakoja „ten ir tada“, nesieja su tuo, kas vyksta grupėje. Gali pasakoti, kas juos skaudino, neramino, ir nupasakoti kokį nors praeities įvykį ar situaciją.

Neigiamų jausmų raiška. Pirmosios emocijos, kurioms tinka „čia ir dabar“, yra neigiamos. Dalyviai jas dažniausiai nukreipia į kitus grupės narius arba į vadovą. Gali kaltinti, kad vadovas nieko neveikia, nepalaiko grupėje jokios tvarkos ir t. t. Kiti dalyviai dažniausiai kritikuojami, kad nepaklūsta grupės nuomonei, nesilaiko instrukcijų. Taip grupė pasitikrina, ar iš tiesų yra laisva, ar galima ja pasitikėti, ar galima joje būti savimi, ar čia saugu. Be to, sunkiau ir pavojingiau reikšti gilius teigiamus jausmus.

Reiškiama svarbūs asmeniniai patyrimai ir išgyvenimai, visa tai tyrinėjama. Pagaliau individas supranta, kad grupė yra jo, kad jis gali rizikuoti, nes neigiamų jausmų raiška nesukėlė katastrofos. Atvirkščiai – grupė priėmė šių jausmų raišką, dalyviai pradeda suprasti, kad jiems suteikta laisvė, pradeda

formuotis pasitikėjimo atmosfera. Dalyviai rizikuoja ir vis daugiau atsiveria. Kartais grupės narių reakcija būna nevienalytė: vieni priima tokį savęs atvėrimą, kiti – aršiai puola.

Spontaniška grupės narių jausmų raiška. Grupės dalyviai pasijunta kartu ir pradeda vieni kitiems reikšti jausmus. Šie jausmai gali būti tiek teigiami, tiek neigiami, dalyviai juos tyrinėja besivystančioje pasitikėjimo atmosferoje.

Grupėje susikuria galimybė gydyti vieniems kitus. Atsiranda spontaniška ir natūrali galimybė atsilipti į kito žmogaus jausmus, palengvinti ir gydyti jo skausmą, kančią.

Savęs priėmimas, supratimas ir pasikeitimų pradžia. Grupės dalyviai pradeda atvirai kalbėti apie save, savo savybes, išskiria privalumus ir trūkumus. Toks savęs priėmimas sudaro pagrindą toliau keistis.

Su yra išorinis apvalkalas ir atsiveria „Aš“ branduolys. Grupės nariai nebenori toleruoti tų, kurie vis dar dėvi kaukes. Grupė reikalauja atsiverti, bando sulaužyti jų gynybą, nutraukti įprastą socialinio elgesio kaukę.

Tarp grupės narių susidaro grįžtamieji ryšiai. Tokioje laisvumo ir pasitikėjimo vienu kitais atmosferoje dalyviai draugiškai, palaikančiai, konstruktyviai išsako, kaip vieni kitus suvokia ir supranta.

Konfrontacija. Susidūrimai, išpuoliai, nes dalyviams pradeda atrodyti, kad grįžtamasis ryšys yra per švelnus, neproduktyvus.

Savipagalba už grupės ribų. Grupės dalyviai bendrauja po grupės: dalijasi išgyvenimais, palaiko vienas kitą.

Tikrasis, giluminis bendravimas. Grupės dalyviai pradeda artimai bendrauti vieni su kitais. Toks bendravimas prilygsta Aš–Tu bendravimui (Buberis, 1998), kai keičiamasi „čia ir dabar“ išgyvenimais. Manoma, kad tokie kontaktai tarp gru-

pės narių sudaro vieną svarbiausių asmenybės pasikeitimo faktorių.

Tikrų jausmų, artumo raiška. Grupės dalyviai išgyvena ir reiškia tiek neigiamus, tiek teigiamus jausmus. Svarbiausias šių jausmų išgyvenimo ir raiškos požymis – tikrumas, autentiškumas. Grupės santykiams būdinga šiluma, pasitikėjimas, dalyvių vienovė.

Grupės elgesys keičiasi. Keičiasi gestai, intonacijos, dalyviai tampa įžvalgesni, linkę padėti vieni kitiems, išryškėja energingumas, spontaniškumas. Perėjus visą grupės procesą, grupėje patirti pasikeitimai perkeliami į gyvenimą už jos ribų.

Pasak C. Rogerso, šie etapai tik apytikriai apibūdina grupės judėjimą, nes labiau primena grupės gyvenimo gijas, kurios tai susipina, tai vėl nukrypsta į šalį. Kai kurie autoriai nurodo, kad iš visų penkiolikos etapų galima būtų sudaryti 4–5 stadijas (Kočiūnas, 1998).

Klausimai ir užduotys

1. Prisiminkite savo klasę, studijų grupę arba kitą grupę, kurioje esate dalyvavę ar stebėję. Nustatykite, kurios grupės raidos stadijos apibūdinimas jai labiausiai tinka. Įvertinimą pagrįskite konkrečiais faktais ir pastebėjimais apie pasirinktos grupės gyvenimą.
2. Gerai įsiskaitykite į C. Rogerso siūlomus grupės raidos etapus, pabandykite juos sujungti ir sugrupuoti į 4 etapus.
3. Suraskite panašias grupės raidos stadijas tarp C. Rogerso ir kitų šiame skyrelyje pateiktų autorių nuomonių.
4. Nustatykite, kokie sutelktumo veiksniai veikia skirtingomis grupės raidos stadijomis.

12 skyrius

GRUPĖS STRUKTŪRA: GRUPĖS NARIŲ VAIDMENYS

Šiame skyriuje:

1. Pateikiama vaidmens samprata ir funkcijos grupėje.
2. Atskleidžiamos vaidmenų rūšys ir klasifikacija.
3. Apibūdinami dažniau pasitaikantys vaidmenys.
4. Pateikiama dalykinių grupių vaidmenų įvairovė.

Vaidmens sąvoką vartoja tiek filosofai, tiek sociologai, tiek psichologai. Grupinės psichoterapijos įkūrėjo J. Moreno teorinės-psichologines pažiūras atspindi asmenybės teorija, dažnai vadinama socialinių vaidmenų teorija. Pasak J. Moreno (2001), iš vaidmenų atsiranda asmenybė – „Aš“. Jeigu vaidmenų repertuaras yra platus ir naudojamas racionaliai, formuojasi lanksti, prie gyvenimo gerai prisitaikiusi asmenybė. Vaidmuo tarsi susistemina patyrimą, vienydamas asmeninius, socialinius ir kultūrinius elementus. Žmogaus individualybę išreiškia vaidmenų repertuaras ir jų atlikimas. Laikui einant, vaidmenys plečiasi, gilėja arba išnyksta, laikinai nu-eina į antrą planą arba apmiršta. Šioje dinamikoje J. Moreno įžvelgia asmenybės raidą apskritai.

12. 1. Vaidmens samprata ir funkcijos

Taigi galima skirti dvi vaidmens reikšmes: 1) socialinis, arba kolektyvinis, vaidmens lygis (Kipper, 1993) visuomenėje atitinka statusą, kultūriškai susiklosčiusius visuomenės reikalavimus konkrečiam vaidmeniui, pvz., visuomenės lūkesčiai tėvo, motinos ir pan. vaidmenims; 2) asmeninis, arba individualus, socialinio-kolektyvinio vaidmens atlikimas, kuris išreiškia asmenybės individualybę. Psichodinaminiu požiūriu, grupėje vaidmuo atskleidžia asmenybės prisitaikymo būdą. Socialinis vaidmuo – tai socialinis „Aš“, arba socialinis tapatumas. Šį socialinį vaidmenį atitinka išorinis, savęs pateikimo visuomenei, sluoksnis. Susirinkę į grupę, nariai pradžioje pateikia socialinį „Aš“, kuriuo prisitaiko prie grupės reikalavimų ir sprendimų. Bet kiekvienas žmogus turi ir vidinį „aš“, kuris neretai skiriasi nuo socialinio „Aš“. J. Ackermano (remiantis Shulman, 1997) teigimu, jeigu nesutampa išorinis ir vidinis „Aš“, grupėje kyla įtampa. Daugeliu atvejų, grupės tikslas ir yra išlaisvinti vidinį „Aš“. Be to, kiekvienas narys atneša į grupę būdą, kuriuo savo unikalią asmenybę išreiškia socialiai priimtiniu būdu.

Grupė yra dinamiška sistema, kurioje vieno nario veiksmas daro įtaką kitiems nariams. Grupės nariai susirenka su išoriniais „Aš“, kuriais iš pradžių ir sąveikauja vieni su kitais, kol pradeda skleisti vidinis „Aš“. Šioje sąveikoje ir formuojasi unikalūs būdai jį reikšti. Šiuo būdu vidinis „Aš“ prisitaiko prie suvoktų grupės reikalavimų, lūkesčių ir atlieka tam tikrą funkciją.

12. 2. Grupės narių vaidmenys

Grupei vystantis, atsiranda įvairūs vaidmenys, atitinkantys jos raidą ir poreikius. Manoma, kad specifiniai vaidmenys egzistuoja kaip galimybės. Kai grupėje atsiranda konkretaus vaidmens poreikis, atsiranda narys, kuris tą poreikį jautriausiai atpažįsta ir išreiškia, prisiimdamas grupei reikalingą vaidmenį (Rudestam, 1993). Tokiu atveju, grupėje priimtas vaidmuo siejasi su tam tikromis asmenybės savybėmis. Šios sąsajos matyti 6 pav.: vidiniame rate pažymėta asmenybės savybė, kaip potenciali diagnozė, bei pagrindinis vaidmenų tipas; išoriniame rate – vaidmenų variantai grupėse. Matyti, kad vaidmenų variantai gali sietis su skirtingomis asmenybės savybėmis. Taigi H. Kellermanas (1979; remiantis Rudestam, 1993) skiria 8 pagrindinius vaidmenų tipus, kurie yra suporuoti pagal priešingas savybes: „romantikas“ ir „tikrinantysis“; „puritonas“ ir „vienijantysis“; „filosofuojantysis“ ir „vaikas“; „ieškantysis atpirkimo ožio“ ir „nekaltasis“. Šie ir grupėse atsirandantys vaidmenų variantai dažnai apibūdinami metaforiškai, ryškiomis frazėmis, dažnai primenančiomis pravardes: „auka“, „chuliganas“, „autsaideris“ ir t. t.

Kitą vaidmenų skirstymo būdą siūlo R. Shindleris (1957; remiantis Gelert, 2006, 355). Jis aprašė penkis dažniausiai pasitaikančius vaidmenis (žr. 7 pav.).

α (alfa) – lyderis, kuris informuoja grupę, skatina veikti, sudaro programą, drąsina, gina patekus į pavojingą situaciją, išreiškia grupės interesus ir valią, suteikia pasitikėjimo ir ryžto. Šis narys imasi atsakomybės už grupę, jaučiasi jos įgaliojamas ir pan.

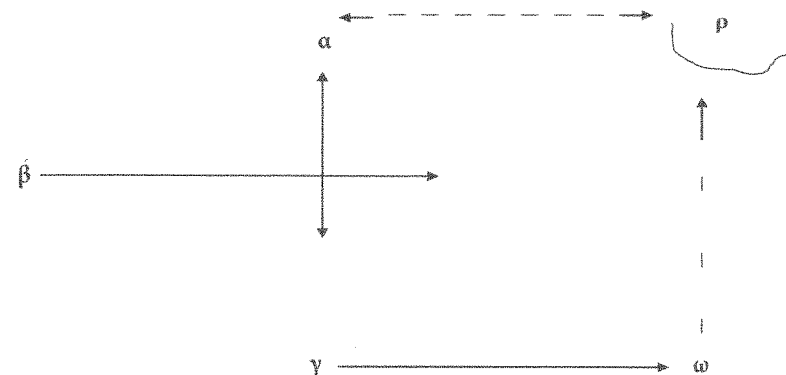
β (beta) – ekspertas, kuris turi specialių žinių, įgūdžių arba gebėjimų, reikalingų grupei, arba kurį grupė tiesiog gerbia. Jis analizuoja situaciją įvairiais aspektais; pataria, elgiasi



6 pav. Tipologinė vaidmenų struktūra
(remiantis Rudestam, 1993, 33)

racionaliai ir savikritiškai. Grupės įvykiuose dalyvauja ribotai, išlaiko tam tikrą emocinį atstumą, nesiima atsakomybės už grupės sprendimus, todėl dažnai jo pasisakymai prasideda šiais žodžiais: taip, bet; arba... arba;

γ (gama) – pasyvūs, lengvai prisitaikantys grupės nariai, kurie stengiasi išlaikyti savo anonimiškumą. Jie sudaro grupės daugumą ir pasižymi šiais bruožais:



7 pav. Vaidmenų sąveikos remiantis R. Shindleriu
(remiantis Gelert, 2006, 355)

- dalis jų tapatinasi su alfa ir seka lyderio nurodymus; psichoterapinėse grupėse seka ir mėgdžioja psichoterapeutą, greitai perima jo pateikiamas normas, lengviausiai jas priima ir jų laikosi.

- dalyvauja su tokiu vaidmeniu, kuriam atsiskleisti ir įsivertinti reikia grupės narių dalyvavimo: grupės numylėtinis; dejuotojas, kuris nuolat skundžiasi savo bloga dalia, bet atsisako bet kokios pagalbos; gynėjas, kuris užstoja, jo nuomone, skriaudžiamą grupės narį ir t. t.

- kritiškai įsitraukia į grupės įvykius ir gali būti narių normų saugotojas (... mes sutarėme, kad elgsimės...), savotiškas teisėjas (... taip niekas nedaro...), grupės nario prisipažinimų klausytojas ir guodėjas (... na matai, kaip atsitiko...) ir t. t.

ω (omega) – „atsiskyrėlis“, arba „kraštinis“ grupės narys, gerokai kitoks negu kiti. Jis išsiskiria kartais tuo, kad labiausiai bijo, arba per dideliu nenuovokumu ir pan., arba atvirkščiai – pernelyg dideliu brandumu, savarankiškėmis, kitokiomis negu įprasta grupei idėjomis. „Atsiskyrėlio“ požiūris gali skirtis dar ir todėl, kad jis per mažai įsitraukęs į grupę, neseka

jos proceso. Kartais jis tapatinasi ir sudaro aljansą su **p**, dėl to nuteikia prieš save visą grupę. Šią poziciją dažnai užima „atpirkimo ožys“, „klounas“ ir t. t.

p – opozicija, priešininkas, aktyviai besipriešinantis lyderiui. Dažnai tai gali būti bendras visos grupės priešininkas, esantis išorėje – įstaiga, vadovybės nurodymai, šiaip išorinė grėsmė.

7 paveikslas rodo, kad grupės eksperto pozicija kartais gali konkuruoti su grupės lyderio pozicija ir su ja kirstis. Lyderio pozicija, savo ruožtu, gali sietis su grupės išorėje egzistuojančia pozicija. Tokiu atveju lyderis gali tapti savotišku laidininku ir išorinės pozicijos diegėju. Kai kurių tipų grupių vadovas, psichoterapeutas gali užimti būtent **p** poziciją. Natūraliai egzistuojančiose grupėse šią poziciją dažnai užima administracijos atstovai, pvz., mokyklos klasėje – pedagogas, darbo grupėje – administracijos atstovas. Remiantis 7 paveiksle nurodyta dinamika, galima teigti, kad grupė priims išorės reikalavimus, jeigu juos perteiks lyderis, įtikintas jų veiksmingumu ir pan. Savo ruožtu lyderis perteikia grupės poziciją išorinei organizacijai. Glaudžiausias ryšys grupėje sieja lyderį ir grupės daugumą, kuri paklūsta lyderiui ir jo nurodymams. Vienas lyderio pasekėjų gali tapti **ω** – atsiskyrėliu – ir atstovauti išorės arba priešininko pozicijai.

R. Balesas (remiantis Rudestam, 1993) siūlo grupės narių vaidmenis skirstyti pagal dvi pagrindines funkcijas, reikalingas sėkmingai grupės veiklai – užduoties atlikimo ir tarpasmeninių santykių palaikymo funkcijas:

- užduoties atlikimo funkcijos – tai grupės instrumentiniai veiksmai, kurie įgalina grupę realizuoti savo tikslus. Daiviai dalijasi informacija, nuomonėmis, mintimis, padedančiomis spręsti problemą ir siekti grupės tikslo.

- tarpasmeninių santykių palaikymo funkcijas atitinka socialinės, emocinės atmosferos, padedančios grupės nariams susitelkti, susivienyti, kūrimas.

Toliau pateiktoje lentelėje atskleidžiami grupės narių vaidmenys, atsirandantys dėl grupei reikalingų užduoties atlikimo ir tarpasmeninių santykių palaikymo funkcijų:

8 lentelė

Vaidmenų tipai pagal atliekamas funkcijas grupėje
(remiantis Rudestam, 1993, 30)

Vaidmenys, susiję su grupės užduotimi	Vaidmenys, susiję su tarpasmeninių santykių palaikymu
<i>Iniciatorius</i> Siūlo naujas idėjas ir sunkumų įveikimo būdus. Keičia grupės požiūrį į grupės tikslus ir problemas.	<i>Drąsinantysis</i> Palaiko ir drąsina grupės dalyvius, rodo, kad supranta jų teikiamas mintis ir idėjas.
<i>Mąstytojas</i> Vysto idėjas, siūlymus, kuriuos pateikia grupės nariai.	<i>Harmonizuojantysis</i> Atsiradus konfliktams, mažina įtampą. Tarpininkauja kilus priešingoms nuomonėms, idėjoms.
<i>Koordinatorius</i> Sujungia idėjas ir siūlymus, koordinuoja grupės narių veiksmus.	<i>Kompromisų ieškotojas</i> Atsisako savo nuomonės, jeigu ji prieštarauja grupės daugumai, priderina savo nuomonę prie grupės daugumos.
<i>Orientuojantysis</i> Nukreipia grupę tikslui siekti, vertina grupės procesą ir nukrypimus nuo tikslo.	<i>Saugantysis</i> Palaiko ir skatina kitus, lengvindamas jų dalyvavimą, reguliuoja bendravimą.
<i>Vertinantysis – kritikas</i> Kritiškai apžvelgia siūlymus, lygina juos su užduoties atlikimo standartais.	<i>Standartų kūrėjas</i> Vertindamas grupės proceso kokybę, taiko standartus.
<i>Skatinantysis veiktis</i> Skatina ir aktyvina grupę veikti, priimti sprendimus.	<i>Pasyvusis</i> Klausosi grupės diskusijų, sprendimo priėmimo, nesikiša ir seka grupės nurodymus.

Manoma, kad grupė efektyviai veiktų, reikalingi teigiami abiejų funkcijų vaidmenys (Rudestam, 1993). Kai grupė sprendžia užduotį, vienas dalyvis turėtų drąsinti ir aktyvinti, kitas – padėti tvarkytis su įtampa, kilusia dėl nuovargio ar tarpasmeninių santykių netobulumo ir t. t. Kuo grupės narių vaidmenys bus lankstesni, tuo produktyviau grupė dirbs.

Daugelio grupių tikslas – išplėsti savo vaidmenų repertuarą, kadangi neurotiniai sutrikimai dažniausiai ir pasireiškia tuo, kad vaidmenys būna neadaptyvūs ir pastovūs, be to, neįsisąmoninti. Aptarimai, grįžtamasis ryšys ir vaidmenų žaidimai padeda išplėsti repertuarą ir drauge naujo elgesio galimybę realiaame gyvenime. Tokia vaidmenų kaita reikalinga ir dalykinėje grupėje, spendžiant jai keliamus uždavinius. Toliau atskleidžiami dažniausiai pasitaikantys vaidmenų variantai, jų kilmė, vadovo reakcija į grupės narius, kurie šiuos vaidmenis priima.

12. 3. Atpirkimo ožio, vidinio lyderio, išskirtinio, tyliojo grupės nario apibūdinimas

Dažniausiai pasitaikantys vaidmenys tiek į užduotį nukreiptose (dalykinėse), tiek socioemocinėse ir psichoterapinėse grupėse, I. Yalomo (2000), L. Shulmano (1997), Toselando, Rivaso (2004) ir kt. nuomone, gali būti: atpirkimo ožys, vidinis lyderis, išskirtinis, tylusis grupės narys.

„Atpirkimo ožio“ vaidmuo

„Atpirkimo ožio“ vaidmuo yra sunkiausias grupės vaidmuo. Vaikų ir paauglių grupėse „atpirkimo ožio“ raiška gali traumuoti tiek fiziškai, tiek psichologiškai. Suaugusiųjų grupėje „atpirkimo ožio“ raiška yra subtilesnė.

Istoriškai „atpirkimo ožio“ sąvoka atitinka hebrajišką ritualą, kai žmonių nuodėmės sukraudavo ožiui ant nugaros ir paleisdavo į dykumą. Ožio žūtis apvalydavo žmonių sielas. Grupės „atpirkimo ožys“ vienija tai, kas puolantiesiems savyje nepatinka, ko jie savyje nemėgsta arba bijo, pvz., paauglių grupėje „atpirkimo ožiu“ tampa labiausiai nesubrendęs, mažiausias, nevikriausias ir kt. paauglys. „Atpirkimo ožys“ „išrenkamas“ neformaliais, subtiliais būdais, kurių renkantieji net neįsisąmonina. „Atpirkimo ožio“ „rinkimas“ turi nefunkcionalią reikšmę, rodančią, kad grupės nariai vengia susidurti su savo jausmais ir požiūriais. Šiuos neigiamus jausmus ir požiūrius jie projektuoja į „atpirkimo ožį“, labiausiai tuos jausmus ir požiūrius atitinkantį grupės narį. Dažniausiai „atpirkimo ožys“ rodo, kad grupės nariai jaučiasi pažeisti, sumišę, kad grupėje vyrauja įtampa.

„Atpirkimo ožys“ grupėje gali atsirasti dėl dviejų priežasčių:

- Psichodinaminiai reiškiniai grupėje. Susidūrusi su sunkumais, neįsisąmonintais prieštariniais tikslais, grupė patiria įtampą, kuriai sumažinti pradeda ieškoti kaltininko, paskelbiamo sunkumų priežastimi. Jais gali būti ir keli grupės nariai. Agresija, nukreipta į „atpirkimo ožį“, sumažina įtampą. Kai kurios grupės išsaugo savo „atpirkimo ožius“, kad galėtų pakartotinai užsipulti. Kitos grupės sukelia nepakenčiamas sąlygas, todėl „atpirkimo ožys“ arba pats išeina, arba grupė jį „išvaro“. Taigi grupės susiformuoja poreikį mažinti įtampą. „Atpirkimo ožio“ vaidmens funkcionalumą įrodo tai, kad, jam pasitraukus iš grupės, grupė suranda kitą narį, tinkamą įtampai nuleisti. Šia prasme „atpirkimo ožio“ reiškinys tinka paaiškinti ir visuomenėje vykstančius reiškinius, santykius tarp valstybių, partijų, kai užsipuolama ir kaltinama kuri nors valstybė, partija, tauta (pvz., žydai Trečiojo reicho metais).

- Grupės narys gali ateiti jau su susiformavusiu socialiniu „atpirkimo ožio“ vaidmeniu. Pastaruoju atveju, pvz., grupės narys yra „atpirkimo ožys“ ir savo šeimoje. Juo būdamas, palaiko šeimos pusiausvyrą, nes per jį šeima išreiškia visas savo problemas. Šeimos nariai susitelkia tarpusavyje, pasijaučia suvienyti bendro puolimo. Be to, užsipuolus kaltininką, savotiškai pabėgama nuo esamos problemos. Toks individas susidaro tam tikrą elgesio stereotipą, asmenybės savybes, kuriuos, jam patekus į grupę, aktualizuoja dalyvių poreikį pulti, kaltinti.

Taigi „atpirkimo ožys“ vadovui praneša apie grupėje susidariusią įtampą, nurodo neraminančią temą. Bendra vadovų klaida – jie pradeda ginti „atpirkimo ožį“ nuo puolančiųjų ir dar labiau skatina puolimą arba priešiško slėpimą. Be to, dėsninga ir tai, kad, atsidūręs „atpirkimo ožio“ pozicijoje, grupės narys priešinas, ginasi, nes iš tiesų jaučiasi neteisingai kaltinamas. Tada grupė dar labiau jį puola.

Vadovas turi pasirinkti tokią reakciją, kad jo dėmesio centre išliktų ir „atpirkimo ožys“, ir grupė. Priešingu atveju vadovas suskaldo grupę (vadovas + „atpirkimo ožys“ prieš grupę arba vadovas + grupė prieš „atpirkimo ožį“). Todėl vadovo tikslas – padėti ir grupei, ir „atpirkimo ožiui“ pažinti, kas juos sieja, ir nagrinėti jausmų, atsiradusių toje sąveikoje, modelius. Galima paprašyti, kad „atpirkimo ožys“ išsakytų savo jausmus. Vadovas nurodo, kad grupės nariams gali būti sunku girdėti kalbant apie jų pačių jausmus. Dera grupės narių paklausti, kokius savo jausmus atpažįsta, ir paprašyti jais pasidalyti. Tuomet vėl prašoma, kad pasisakytų „atpirkimo ožys“, kreipti jį prie minties apie „atpirkimo ožio“ reikšmę grupei ir vietai. Vėliau visa grupė gali pasisakyti, kodėl puolė, pyko ir pan. Kai grupės nariai nuoširdžiai dalijasi jausmais, juos įsi-

sąmonina, išnyksta funkcinis „atpirkimo ožio“ poreikis ir pats vaidmuo. Vadovas neturi analizuoti nei grupinio proceso, nei „atpirkimo ožio“ asmenybės. Pažymėtina, kad asmeniui, jau atėjusiam į grupę su socialiniu „atpirkimo ožio“ vaidmeniu, gali prireikti individualios terapijos.

Išskirtinio grupės nario vaidmuo

Tai toks grupės narys, kuris laikosi savų normų, neatitinkančių bendrųjų grupės normų. Tai gali būti išskirtinai netinkamas dirbti grupėje elgesys arba pavieniai, netinkami elgesio aktai (pvz., spokso pro langą, kai kiti susikaupe dirba grupinį darbą ir pan.).

Išskirtinis grupės narys gali būti dėl dviejų priežasčių:

- Dėl savo asmenybės, bendravimo ypatumų. Vadovas net gali suprasti, kad grupės dalyvis yra prieš jį nusiteikęs. Ypač tokiu išskirtiniu elgesiu paaugliai gali tikrinti vadovo autoritetą. Grupės pradžioje išskirtinio asmens galima prašyti liautis komentuoti ar kitaip netinkamai elgtis, o kraštutiniais atvejais galima paprašyti išeiti ir paskirti su juo individualų darbą. Jeigu jo kalba visai nesusijusi su grupėje aptariama tema, paklausti, kaip tai siejasi su grupine veikla ir pan. Vėlesnėse grupės raidos stadijose galima su grupe aptarti toki elgesį.

- Dėl psichodinaminių procesų grupėje atsiradęs išskirtinis narys tarsi praneša tam tikrus visos grupės jausmus. Išskirtinis narys gali būti jautresnis už kitus narius ir išskirtiniu elgesiu netiesiogiai išreiškia grupės nuotaiką, idėjas, kurias bijo išreikšti kiti. Jo elgesys iškelia neigiamybės, kurias reikia tyrinėti. Todėl tokio grupės nario pareikštas idėjas, jausmus reikia nukreipti į grupę ir aptarti. Visa grupė turėtų įsipareigoti elgtis aktyviau. Vadovas neturėtų asmeniškai priimti iš-

skirtinio grupės nario elgesio kaip iššūkio. Šis grupės nario elgesys traktuotinas kaip informacija apie grupėje vykstančius reiškinius.

„Vartininko“ vaidmuo

„Vartininku“ vadinamas toks grupės narys, kuris geriau už kitus jaučia būtinumą tyrinėti naujas sritis, bet drauge ir bijo tai daryti. Kitaip tariant, yra ambivalentiškas dėl grupinio darbo, grupinio proceso, pokalbių temos. Jo elgesys atspindi visos grupės dvilypiškumą darbo atžvilgiu ir nukreipia grupės procesą nuo svarbių temų nagrinėjimo, pvz., gali pasakyti anekdotą, nesusijusį su tema, pasiūlyti kitą temą, nusukti kalbą į šalį ir pan. Jis taip ima elgtis, kai tik grupė pradeda gilintis į asmeninius išgyvenimus, nagrinėti temas, kurios yra „tabu“ (pinigai, seksualinis gyvenimas ir pan.). Tada jo nukreipiantis elgesys tarsi užstoja vartus, per kuriuos grupė juda sprendama savo problemas arba užduotį. Vadovas galėtų į tai reaguoti sakydamas: „Kai priartėjame prie ..., tu darai tą ir tą“.

Vidinio lyderio vaidmuo

Vidinio lyderio vaidmenį vienu metu gali atlikti vienas arba keli grupės nariai. Vidinis lyderis kyla iš grupės narių, o vadovas yra išorinis lyderis, atstovaujantis išoriniam šaltiniui, struktūrai (ligoninei, klinikai, skyriui ir t. t.). Taigi vidinis lyderis yra vidinis autoritetas. Visose grupėse visuomet atsiranda vidinis lyderis, nors specialių rinkimų nebūna. Pagrindinės jo funkcijos – įgarsinti įvairius grupės jausmus ir padėti spręsti iškilusias brandumo problemas. Paprastai vidiniais lyderiais tampa asmenys, grupės narių nuomone, turintys gebėjimų, įgūdžių, aukštesnį statusą. Kai vidinis lyderis rizikuoja ir ima naujai reikšti emocijas, kiti grupės nariai seka

jo pavyzdžiu. Kartais, jei vadovas nepasitiki savimi, nerimauja dėl savo autoriteto griovimo, gali vidiniam lyderiui priskirti išskirtinio grupės nario savybes ir funkcijas. Tai būtų klaida, ypač dirbant su paaugliais ir vaikais, kai vadovas įsivelia į „jėgos“ kovą su vidiniu lyderiu. Teisinga taktika yra jį pripažinti ir su jo pagalba padėti grupei surasti struktūrą.

Gynybiškasis vaidmuo grupėje

Tokį vaidmenį atlieka grupės narys, kuris nesiima atsakomybės už savo pasisakymų turinį, nepripažįsta savo problemų, iš grupės narių nepriima pagalbos, kai iškyla problema. Dažnai gynybiškumą sukelia tiesioginis arba netiesioginis spaudimas pasisakyti. Gynybiškasis grupės dalyvis gali neigti kitų narių pasisakymus, aptariamas problemas, nes šie pasisakymai jį patį labai paliečia, sužadina stiprias emocijas. Jis bando neigti ir sumenkinti pasisakymų svarbą. Vadovas galėtų įvardyti esamą situaciją sakydamas: „Kai X pasakė..., tu atsakei... kaip jautiesi dėl to?“ Vadovas privalo padėti ir grupei, ir gynybiškajam nariui surasti bendrus, vienijančius jausmus, paskatinti jais pasidalyti.

Tylenio vaidmuo grupėje

Toks vaidmuo grupėje išryškėja jau po kelių užsiėmimų, nes visi pastebi nuolat tylintį arba labai mažai kalbantį grupės narį. Toks elgesys kai ką sako, bet tylėjimą galima labai įvairiai interpretuoti: tyli, nes nėra įsitraukęs, arba, atvirkščiai, taip įsitraukęs ir emociškai sukrėstas, jog neranda žodžių savo išgyvenimams išreikšti. Vadovas neturėtų manyti, kad visi grupės nariai privalo vienodai gausiai kalbėti. Grupės nariai jau turi išmokus socialinius vaidmenis – kai kurie aktyviai bendrauja klausydamiesi, kai kurie aktyviai dalyvauja kalbėdami.

Tyleniai individualiai kalbėdamiesi gali pasakyti, kad:

- neturi kalbėjimo grupėje įgūdžių;
- per lėtai galvoja ir nesusipėja žodžiais išreikšti, ką sugalvoja, o pokalbio tema jau praėjo;
- bijo neigiamos grupės narių reakcijos, nes mano, kad jų idėjos, mintys grupei gali būti neįdomios;
- pačioje pradžioje nepradėjo kalbėti, todėl kuo daugiau grupė dirba, tuo mažiau randa progų įsiterpti.

Su tokiu grupės dalyviu nereikėtų tiesiogiai ar netiesiogiai konfrontuoti ir svarstyti jo tylėjimą. Vadovas turėtų asmeniškai su juo pasikalbėti. Išsiaiškinęs priežastis, galėtų padėti įsitraukti į grupės darbą.

12. 4. Į užduotį nukreiptų (dalykinių) grupių vaidmenys

Šiuos vaidmenis apibūdino D. Leighas (2006). Jo nuomone, juos atliekantys grupės nariai turi asmeninių problemų, kurių sprendimas nėra į užduotį nukreiptų (dalykinių) grupių tikslas. Todėl D. Leighas siūlo trumpas intervencijas, kurias pritaikęs, vadovas gali sėkmingai dirbti su grupe.

„Šnekusis teroristas“ kalba be perstojo, dominuoja bet kurioje diskusijoje, viską žino ir skuba pasidalyti. Toks žmogus nesijaučia saugus, šnekumu siekia pritarti vadovui, grupei, nori jaustis priimtas. Todėl bando demonstruoti grupei savo žinias, stengdamasis užsitarnauti pagarbą, pripažinimą už aktyvumą ir apskritai pasijusti vertas dėmesio. Tokių grupės narių galima suvaldyti:

- pertraukti jo pasisakymą, kai jis nutyla atsikvėpti ar dėl kitų priežasčių, padėkoti jam ir sutikti su juo. Tada, patraukus grupės dėmesį, nukreipti pokalbį pageidaujama linkme, pvz., „Taip, jūsų pasiūlymas vertas dėmesio, kas dar turi pasiūlymų?“

- perklauskite ir įtraukite grupę į pokalbį, pvz., „minutėlę, pasakėte...; kas dar taip galvoja?“

- nukreipkite jo energiją: pasiūlykite lėtoje užrašinėti pasisakymus, padėti dirbti su technika ir pan.

„**Didysis niurgzlys**“ kiekvienos diskusijos metu skundžiasi kolegomis, sąlygomis, bet kuo, jo negatyvizmas gali nuslopinti grupės entuziazmą. Tipiškos frazės: „problema ta, kad“; „na, gerai, visa tai puiku, bet“; „bet...“. Grupės dalyviui svarbu būti tikram, kad turi teisę matyti daiktus tokius, kokius beveik visada mato, ir kiti tam pritaria. Tokių grupės narių galima suvaldyti:

- nediskutuokite su juo, o leiskite kalbėti tam tikrą laiką, pvz., „Matau, kad jums tai svarbu“, „Gerai, skirkime tam 3 minutes, o paskui atidėsime šį klausimą...“.

- paklauskite, kaip jis nori elgtis su ta problema. Pripažinkite skundą, nevertinkite jo teisingumo, pvz., „Jūs paaiškinate savo problemą. Ką reikia daryti norint ją išspręsti?“

- sumažinkite problemą, pvz., „Suprantu, kaip tai sunku. Susitikime pertraukos metu ir aptarkime konkrečiai“.

„**Didysis dvejetainis**“ – šnekiojo teroristo variantas. Jis viską vertina labai skeptiškai ir gali užkrėsti visą grupę. Mėgstamiausios frazės: „Mes bandėme tai daryti, bet – nieko gero?“; „Tai neveikia...“ Toks žmogus praktiškai visuomet būna vyresnis už kitus grupės narius, remiasi savo patirtimi. Jis primena neįgyvendintas idėjas. Dažnai nepasitiki savimi ir visas naujoves laiko grėsmingomis. Apsiginti naudoja savo skepticizmą.

Tokią situaciją galima valdyti šiuo būdu: pirmiausia susitarkite, kad jeigu idėjos ir procesas bus naudingi, pasiteisins pastangos ir laikas. Tada pasiūlykite ir sutarkite, kad šis grupės dalyvis įvertintų galutinį rezultatą, o kol kas susilaikytų nuo skeptiško vertinimo.

„Gėlytė“ – atsiskyręs nuo grupės dalyvis, primenantis dekoratyvinį augalą. Jo indėlis į bendrą grupės darbą yra labai mažas. Mėgstama frazė: „Atsiprašau“. Dažniausiai jis tyli. Tema gali jo visiškai nedominti ir būti jam nenaudinga. Gal jam sunku reikšti mintis arba jis paprasčiausiai linkęs klausytis, o ne kalbėti.

Valdymas: išsiaiškinkite tylėjimo, pasyvumo priežastį ir atitinkamai reaguokite – užtikrinkite saugumą, didinkite motyvaciją. Jeigu jam sunku reikšti mintis, kreipkitės uždaraus klausimais. Mėgstantį klausytis, o ne kalbėti, dalyvį priimkite tokį, koks yra, pripažinkite, kad gali būti ir kitokių dalyvavimo grupėje būdų.

„Juokdarys“ laido pokštus, pasakoja anekdotus, pašiepia grupės narius. Tam tikra dozė humoro visada naudinga, bet per didelis kiekis pradeda erzinti. Mėgstamos frazės: „Tai man primena“; „Kartą pažinojau žmogų...“ Toks dalyvis siekia būti grupės dalimi, tik pasirenka ne patį geriausią būdą.

Valdymas: užbėgti už akių ir neleisti pasakyti pokšto, anekdoto, nurodyti pertraukos laiką, pasakyti, kad dabar svarstomos problemos ir pan.

„Konspiratorius“ veikia ne vienas, o suranda dar vieną ar kelis narius, su kuriais diskutuoja nekreipdami dėmesio į likusius grupės narius. Dažnai tęsia ankstesnį pokalbį arba tarpusavyje aiškinasi grupės aptartus teiginius. Valdymas:

- jeigu aiškinasi tarpusavyje, reikėtų pagalvoti, ar medžiaga pateikta tinkamai. Bet kuriuo atveju reikėtų pasiteirauti, kas vyksta.

- kai diskusija nesusijusi su grupinio darbo tema:
 - ignoruokite, jeigu diskusija baigiasi;
 - nutilkite ir išlaikykite pauzę;
 - paklauskite, ar jie turi klausimų, kuriuos norėtų aptarti su grupe;

– kreipkitės į vieną iš jų vardu ir, nekreipdami dėmesio į jų pokalbį, paklauskite ko nors, kas susiję su tema.

Vaidmenų skirstymas į rūšis į užduotį nukreiptose (dalykinėse) ar psichoterapinėse grupėse yra sąlyginis, kadangi tie patys vaidmenys gali atsirasti kiekvienoje iš jų. Tik psichoterapinėse grupėse vaidmens atpažinimas, analizė padeda individui geriau save pažinti, orientuotis tarpasmeniniuose santykiuose, suprasti grupėje vykstančius procesus ir keisti asmenybę. Į užduotį nukreiptose (dalykinėse) grupėse vaidmens atpažinimas svarbesnis vadovui, nes atliekant užduotį padeda valdyti grupinį darbą.

Klausimai ir užduotys

1 užduotis. Vaidmenų sąrašas.

Sudarykite savo socialinių vaidmenų sąrašą (duktė, studentas ir t. t.). Remdamiesi K. Rudestamo vaidmenų klasifikacija, pateikta šiame skyriuje, bandykite sudaryti savo vaidmenų sąrašą grupėse: šeimoje, klasėje, akademinėje grupėje.

2 užduotis. Vaidmenų įsisąmoninimas. (Idėja paimta iš D. Immich seminaro „Grupės tyrinėjimas“, vykusio 2007 m. rugsėjo mėn.)

Tikslas. Įsisąmoninti R. Shindlerio pateiktus vaidmenis.

Instrukcija. Mokymosi grupės nariai nustato, kokius R. Shindlerio vaidmenų klasifikacijos (lyderio – alfa, pasekėjo – gama, atsisakyrelio – omega) vaidmenis dažniausiai atlieka grupėse.

Eiga. Kiekviena lyderių, pasekėjų, atsisakyrelių grupelė dalijasi savo vaidmens atlikimo patirtimi, kodėl pasirinko būtent šį vaidmenį, kokiose situacijose dažniausiai jį atpažįsta. Grupelė turi sugalvoti ir suvaidinti situaciją, kurioje išryškėtų pasirinkto vaidmens ypatumai. Vienai grupei rodant, kitos stebi ir apibūdina, ką mačiusios. Be to, stebėtojai turi atpažinti, kokius R. Shindlerio vaidmenis įžvelgė grupės vaidinime.

Trukmė. 30 min.