

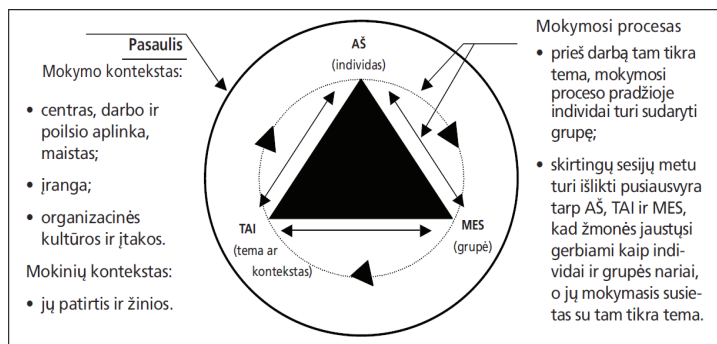
A photograph of two young women in a field, blowing white powder at each other. The woman on the left has brown hair, a colorful headband, and a purple top. The woman on the right has blonde hair and a green top. Both have white powder on their faces and hands. The background is a bright, slightly blurred outdoor setting.

**DARBO SU JAUNIMO GRUPĖMIS VADOVAS**  
**NEFORMALIOJO UGDYMO PRAKTIKA LIETUVOJE**

Ž.Gailius, A. Malinauskas, D. Petkauskas, L. Ragauskas

### 3.4. Į TEMĄ NUKREIPTA TARPUSAVIO SĄVEIKA (TZI)

Į temą nukreipta tarpusavio sąveika (interakcija)<sup>16</sup> yra gyvo mokymosi modelis (žr. 12 pav.), besiremiantis aksioma, kad žmogus yra savarankiškas (autonomiškas) ir tuo pačiu metu įvairiapusiškai priklausomas (angl. inter-dependent) nuo jį supančio pasaulio. Neformaliojo ugdymo tikslas yra išugdyti sąmoningą ir savarankišką asmenį, puoselėjantį tarpusavio priklausomybę. Juo labiau įsisąmoninamos interakcijos, sąlygos, dėsningumai, tuo labiau asmuo tampa gebančiu apsispręsti ir laisvu žmogumi.



12 pav. Į temą nukreipto tarpusavio santykio modelis.<sup>17</sup>

„Aš“ reiškia atskirus grupės narius su jų lūkesčiais ir norais, mintimis, jausmais ir patirtimi temos atžvilgiu, kitų grupės narių („Mes“) atžvilgiu ir savo gyvenimo istorijos bei situacijos („Aš“) atžvilgiu. „Mes“ reiškia grupę, grupės narių buvimą kartu ir komunikaciją,

grupės atmosferą ir grupės normas, įtakų ir vaidmenų pasiskirstymą grupėje ir t. t.

„Pasaulis“ reiškia išorines sąlygas, būtinas darbui su grupe, pvz., vietą ir patalpas, organizacijų, institucijų, finansuotojų, kaimynų, tėvų ir pedagogų lūkesčius, materialinį aprūpinimą ir t. t., taip pat dalyvių gyvenimą, kasdienybę ir buvimo pasaulyje jausmą.

Į temą nukreipta tarpusavio sąveika darbą tam tikra tema („Tai“ kampas), bendrą darbą grupėje („Mes“ kampas) ir asmeninį tobulėjimą („Aš“ kampas) sujungia į dinaminį darbo su grupe modelį. Remiantis šiuo modeliu tema („Tai“) traktuojama kaip pagrindinė užduotis. Darbo pasirinkta tema pagrindas – asmeninė („Aš“) motyvacija ir asmeninis santykis su tema bei santykis („Mes“). Remiantis TZI modeliu, dirbantysis su grupe turi stengtis išlaikyti „Tai“–„Aš“–„Mes“ elementų pusiausvyrą, atsižvelgiant į sąlygas, turinčias įtakos („Pasaulis“).

Nesklaidumai mokymosi procese dažnai kyla būtent dėl spragų tarp šių 4 elementų sąryšių. Pavyzdžiui, jeigu žmogus nėra pakankamai įtrauktas į grupę ar susidomėjęs tema, vėliau grupės gyvenime tai pasireiškė nepasitenkinimu, įtampa, konfliktais ir pan. Paprastu pavyzdžiu, kaip to išvengti, gali būti laiko ir erdvės skyrimas suformuoti grupei prieš imantis dirbti tam tikra tema ar imantis bendro darbo kartu.

„Pusiausvyra“ dirbančiam su jaunimu reiškia sąsają tarp: 1) asmens; 2) poreikio dirbti su tuo, ką išgyvena grupė čia ir dabar; ir 3) mokymosi proceso, suvokiant, kad tuo momentu ne su viskuo galima ir reikia dirbti. Tačiau sąmoningai galima skirti daugiau dėmesio tam trikampio kampui, kuriam jo labiausiai reikia. Pagal šį modelį, R. Cohn pateikia postulatus ir pagalbines taisykles, skirtas grupės sąveikai pagerinti, nukreiptas į jauno žmogaus atsakomybę už savo darbą (mokymąsi) pasirinkta tema, interakciją grupėje ir indėlį į grupę.

<sup>17</sup> Paveikslėlio šaltinis: T-Kit nr. 6 „Training essentials“, 2002.

1. Postulatas: **Būk sau vadovas** (angl. *chairperson*)  
Prisiimk atsakomybę už Save ir Savo veiksmus grupėje. Apmąstytk, ko Tu tikiesi būdamas grupėje ir ką Tu pats gali pasiūlyti. Išsiaiškink Savo motyvaciją ir nesitikėk, kad kiti Tave tempsis iš paskos. Visada būk kartu su Savo idėjomis, mintimis ir jausmais. Vadovaukis pačiu Savimi, atstovauk Sau ir tam, ko Tu iš tiesų nori, reaguok ne vien į tai, ko kiti iš Tavęs laukia.

*Klausimai refleksijai: Kaip aš galiu pasiekti tokį atsakomybės ir sąmoningumo lygmenį šioje grupėje? Kokios reikalingos metodinės intervencijos norimam lygiui pasiekti?*

2. Postulatas: **Trikdžiai turi pirmenybę**  
Sustabdyk grupės procesus, jei nebegali joje daugiau dalyvauti. Sustabdyk, jei esi užsiėmęs kažkuo kitu, jei Tu daugiau nebegali susikoncentruoti, jei kažkas Tave labiau domina, jei Tu esi pavargęs, jei Tu negali išsikvototi pripažinimo, jei atmosfera Tau yra bloga, jei Tu dėl kažko nerviniesi, jei Tu kažko nesupranti arba jautiesi esąs nesuprastas ir t. t.

Čia kyla pavojus, kad kiti grupės nariai ar jaunimo darbuotojai dėl tam tikrų kultūrinių niuansų ar asmeninių savybių norės išlaikyti harmoniją ir „taiką pasaulyje“ ir gali tų dalykų neišsakyti.

*Klausimas refleksijai: Kaip sudaryti tokią aplinką, kad žmonės jaustųsi galintys kalbėtis apie trukdžius visoje grupėje?*

Pagalbinės postulatų taisyklės:

1. Kalbėk už Save. Kalbėk „Aš“, o ne beasmene ar „Mes“ forma. Siųsk daugiau „Aš“ žinių nei „Tu“ žinių.
2. Klausdamas paaiškink priežastį, kodėl klausai.
3. Pašaliniam pokalbiams suteik pirmenybę. Nors jie trukdo, tačiau yra svarbūs, kitaip jų nebūtų.
4. Stenkis, kad vienu metu kalbėtų tik vienas žmogus.

5. Bendraudamas būk nuoširdus ir išrankus. Įsisąmonink, ką Tu mažai ir jauti, ir pasirink, ką Tu sakysi ir veiksi.
6. Išsakyk Savo jausmus ar reakcijas ir būk atsargus interpretuodamas.
7. Pastebėk Savo kūno signalus ir atkreipk dėmesį į kitų.

*Klausimas refleksijai: Kaip, vadovaudamiesi tokiomis taisyklėmis, galime padėti grupei, kad grupės nariai jaustųsi užtikrintai ir saugiai?*  
Taigi, TZI modelis mus moko skirti gana daug dėmesio darbui su kiekvienu žmogumi grupėje, sutelkti dėmesį į procesus, vykstančius tarp žmonių, bei nuolat pasitikrinti, kas yra svarbu grupei tam tikru metu: jos narių savijauta, grupėje vyraujantys santykiai, analizuojamos temos atitikimas dalyvių mintims ir poreikiams. R. Cohn postulatai gali būti stiprus įrankis, siekiant „sujautrinti“ grupės narius dėl jų pačių asmeninio įsitraukimo bei atsakomybės už save, kitus bei konkrečiu metu vykstančius procesus prisiekimo.

## 3.5. TRANSAKcinė ANALIZė

Transakcinė analizė (jos kūrėjas E. Berne (1964)) – geras įrankis atpažinti TZI modelyje pateiktus „Aš - Grupė“ kraštinėje vykstančius procesus. Čia pateikiame Jums supaprastintą transakcinės analizės modelį – tokį, koks jums padeda geriau suvokti savo vaidmenį tiek dirbant individualiai su jaunais žmonėmis, tiek su jaunimo grupėmis (žr. 13 pav.). Tikime, kad ir Jums šis modelis padės aiškiau pamatyti ir įsisąmoninti savo vaidmenis, atpažinti ir analizuoti situacijas, surasti būdus, kaip išlaikyti lygiavertį, skatinantį bendradarbiauti santykį.