

1. Praktinio vadovo jaunimo lyderiams įvadas

1.1. Mokomųjų seminarų jaunimo lyderiams svarba

1994 m. lapkričio mėn. jaunimo lyderiai iš Lietuvos jaunimo organizacijų pirmą kartą pradėti mokytis pagal pagrindinę Jaunimo veiklos plėtojimo Lietuvoje pakopą. Apmokymas truko 50 dienų, iš kurių 34 dienas 12 "uždarnosios" grupės dalyvių išklause projekto vadybos ir asmeninio lavinimosi kursą ir įgijo praktinės patirties¹. 16 dienų "atvirojoje" mokymo grupėje nagrinėtos jaunimo veiklos ir jaunimo politikos temos. Pradinę mokymo pakopą rengė jaunimo organizacija AC Patria iš Kauno ir Slezvig-Holšteino žemės jaunimo organizacijų taryba² -

Organizuojant Jaunimo veiklos plėtojimo Lietuvoje pradinę pakopą, apie jaunimo darbuotojų-visuomenininkų apmokymą jaunimo organizacijose sužinojo asmenys, atsakingi už jaunimo organizacijas ir valstybinę jaunimo politiką.

Multiplikacinės³ programos, skirtos mokytis organizacijose, jau buvo realizuotos projekto dalyvių dėka. Kad mokymo kursams, kaip darbo su jaunimu skatinimo instrumentui, vis dėlto būtų suteiktas aiškus prioritetas ir kad jis būtų įtvirtintas, tęsiant Jaunimo veiklos plėtojimo Lietuvoje projektą (1996 m. kūrimo pakopa) buvo organizuojamas toks darbas:

Kūrimo pakopos metu projektą ėmėsi organizuoti Lietuvos jaunimo organizacijų taryba (LiJOT), kuri organizacijų jaunimo lyderiams pasiūlė mokytis dar metus, o apmokymas įgijo politinį jaunimo prioritetą.

Pagrindinės projekto pakopos metu kartu su LiJOT sukurta ir plėtojama valstybinės jaunimo politikos koncepcija. 1996 06 28 Lietuvos Respublikos Seimas priėmė koncepciją, kurioje numatoma valstybės parama organizuojant mokymo seminarus jaunimo vadovams, organizacijose dirbantiems jaunimo darbą.

Įgyta patirtis ir mokymo seminarų rezultatai dabar išleidžiami kaip praktinis vadovas jaunimo lyderiams, papildomai leidžiamas ir straipsnių rinkinys. LiJOT jaunimo organizacijoms duoda darbinės medžiagos, kurios pagrindą sudaro redakcinis seminarų protokolų nagrinėjimas ir politinė jaunimo darbo skatinimo Lietuvoje projekto refleksija.

Be publikacijų lietuvių, rusų ir anglų kalbomis, išleidžiami leidiniai ir latvių bei estų kalbomis. Tai ruošia antrąją jaunimo veiklos plėtojimo Lietuvoje projekto kūrimo pakopą 1997/1998 m., kurios metu jaunimo lyderių kursus organizuos trijų Baltijos šalių jaunimo organizacijos⁴.

1.2. Praktinio vadovo naudojimas

Šis praktinis vadovas jaunimo lyderiams orientuotas - kaip matyti iš pavadinimo - į praktines problemas, kurios gali iškilti jaunimo lyderiams vadovaujant grupinių užsiėmimų, jaunimo laisvalaikio ir jaunimo šviečiamojo darbo metu.

Daugelis jaunimo lyderių nuolat teiraujasi apie knygos dėmesio centre esantį metodų rinkinį. Aprašytieji metodai buvo patikrinti Jaunimo veiklos plėtojimo Lietuvoje projekto metu. Dalyviai juos suprato ir įvertino kaip tinkamus dirbti su organizacijų jaunimu.

Praktinis vadovas padės suprasti jaunimo organizacijose bei kitose praktinėse veiklos sferose

atliekamo socialinio darbo grupėse esmę. Čia aprašoma ir pedagoginė principinė pozicija, kuri yra nepakeičiama emancipaciniame darbe su jaunimu (plg. sk. 2). Pagal šį pedagoginį požiūrį (plg. sk. 2,3,4,5) pateikiami metodiniai siūlymai, kaip dirbti grupėms. Metodai skirstomi pagal įvairias pritaikymo galimybes.

Mielieji skaitytojai, mes, praktinio vadovo autoriai, norėtume, kad jūs nagrinėtumėte vadove išdėstytą teoriją ne atitrūkę nuo konteksto, o naudodami metodų rinkinį (plg. sk. 7), nes metodas geras tik tuomet, kai gali padėti pasiekti tikslą, kai jis išrenkamas, kai juo vadovaujamas ir kai jis pritaikomas esamai grupės situacijai. Tai reikalauja iš grupės lyderio realiai įvertinti savo kompetenciją. Iš lyderio reikalaujama asmeninių, socialinių sugebėjimų bei pasirengimo imtis v/ atsakomybės, bet to dar nepakanka norint sėkmingai ir kvalifikuotai vadovauti grupei. Lyderiui dar reikia turėti grupės nario ar grupės vadovo praktinės patirties bei pedagoginį išsilavinimą.

Baltijos šalyse tai, tikriausiai, dar nebus greitai suprasta, todėl svarbiausias atsparos taškas Jaunimo veiklos plėtojimo Lietuvoje projekte ir mūsų, ir kaimyninėse šalyse turėtų būti jaunimo lyderių mokymas ir tolesnis lavinimas.

Praktinis vadovas bus ir mokomoji, ir pagalbinė priemonė, padėsianti jaunimo lyderiams sėkmingai dirbti: čia jūs rasite pagrindines pedagogines žinias ir metodus, būsite skatinami mokytis ir lavintis, nes profesionalių jaunimo darbuotojų labai reikia ir Estijai, ir Latvijai, ir Lietuvai.

2. Emancipacinis darbas su jaunimu

2.1. Ką reiškia emancipacija?

Iš pradžių emancipacija buvo politinė sąvoka, t.y. "išsilaisvinimas iš priklausomybės ar suvaržymo būsenos", atsiradusi Prancūzų revoliucijos metu žmogaus teisėms paaiškinti. Revoliucijos metu individo teisėms suteikiamas pranašumas prieš individo įsipareigojimus visuomenei ir valstybei (plg. "Laisvė-lygybė-brolybė")⁵. Todėl emancipacija siekiama visuomeninių pakeitimų norint panaikinti vienpusius priklausomumus ir visuomenines privilegijas, turėti įtakos demokratijos plėtojimui⁶.

Konkrečiai tai reiškia lygias rinkimų teises, lygias išsilavinimo galimybes, dalyvavimą sprendžiant klausimus visuomeninėse institucijose ir t.t. Tačiau demokratinių struktūrų nepakanka, nes demokratija priklauso nuo socialinio ir politinio piliečių susitarimo, įsipareigojimo. Todėl demokratija niekada nėra kažkas statiško - ji nuolat keičiasi, priklauso nuo piliečių veiksmų.

"Būti demokratu" reiškia norėti mokytis, todėl demokratizacijos procesui keliami šie klausimai: J Ką turi sugebėti pilietis, kad galėtų dalyvauti kuriant demokratiją?

Kaip šie sugebėjimai gali būti plėtojami ir internalizuojami?

Šie klausimai leidžia emancipacijai tapti pedagoginiu uždaviniu, demokratiją kuriančiu ir palaikančiu auklėjimo tikslu.

2.2. Emancipacinio darbo su jaunimu tikslai

Emancipacinio darbo su jaunimu tikslas - skatinti sąmoningos ir atsakingos asmenybės, kuri galėtų dalyvauti sprendžiant tam tikros demokratinės visuomenės klausimus, ugdymą.

Atsakomybė, be abejonės, yra pagrindinė emancipacijos sąvoka, papildanti asmeninę laisvę,

kuri patiriama ir per atsakomybę, ir per suvaržymą: ji turi savo prasmę, nes yra susijusi su savanoriška ir vertybine atsakomybe.

Imtis atsakomybės, vadinasi, iš anksto realiai įvertinti savo elgesio padarinius asmeninėje ir visuomeninėje srityje, realiai juos įvertinti ir būti už juos atsakingam; sąmoningai ir vertingai organizuoti savo gyvenimą, socialiai angažuoti (pvz.: padėti sergančiam kaimynui ar saugoti aplinką, rodyti pilietinę drąsą pasireiškus neteisingumui ir diskriminacijai, dalyvauti kultūriniame ir politiniame gyvenime, eiti į rinkimus ir t.t). Būdamas atsakingas ne visada esi teisingas, tačiau turi galimybę pažvelgti į savo klaidas ir iš jų pasimokyti.

Siekiant atsakomybės, ypatingai būtina pabrėžti du dalykus:

1. Imtis atsakomybės gali stiprus "Aš" ir sąmoningas individas, nes tik tas, kas jaučiasi laisvas ir tiki savo jėgomis, gali priimti laisvus ir atsakingus sprendimus savo ir visuotinei gerovei.

2. Atsakomybės prisiėmimas - ilgai trunkantis mokymosi procesas, kuriam reikia realių galimybių dalyvauti sprendžiant kokį nors klausimą.

Kas patiria, kad į jo sprendimus nežiūrima rimtai, greitai praranda bet kokį džiaugsmą dalyvauti priimant sprendimus. Tai pasakytina ir apie vaikus, ir apie paauglius, ir apie suaugusius bei senus žmones. Todėl emancipacinis darbas su jaunimu pirmiausia apima socialinį mokymąsi grupėje (plg. sk. 5), kuris ugdo jaunuolius kaip atsakingas asmenybes; be to, šis darbas siūlo tam tikras sąlygas, kurioms esant jauni žmonės plėtoja ir įgyvendina savo idėjas. Jie sprendžia, kas bus daroma ir kas nedaroma. Kadangi tuo pačiu metu tai vyksta ir grupėje ir visuomeniniame kontekste, jaunuoliai turi visapusiškai apsvarstyti skirtingus interesus ir nuomones bei rasti ' konsensą.

2.3. Pedagoginiai emancipacinio darbo su jaunimu principai

Auklėjimo tikslui - "jaunuolių sąmoningos ir atsakingos asmenybės plėtros skatinimas" - pasiekti naudojami keli praktinio, pedagoginio darbo principai, kurie gali būti taikomi ir jaunimo lyderiams.

2.3.1. Ypatingas bendraamžių grupės (*peer-group*) vaidmuo

Jaunystės fazė yra pažymėta identiteto difuzijos konfliktu⁷: jaunuoliai atsiduria "niekieno šalyje" - tarp vaikystės ir suaugusiųjų pasaulio. Labai sunku atsakyti į klausimą, kas aš esu. Jaunuoliui parodomas išorinis poveikslas dažnai neatitinka jo chaotiško vidinio jausmų pasaulio. Kūnas keičiasi: jaunuolis tampa vyru, mergina - moterimi. Seksualumas tampa centrine tema. Pirmoji meilė yra stebuklingas įvykis, o jos praradimas - didžiausias skausmas. Tai yra ir profesijos bei studijų pasirinkimo metas, keičiasi požiūris į ateitį, o ir mokytis šiuo metu nėra taip jau lengva. Tėvai, mokytojai iš jaunuolių tikisi to, ko jie dažnai negali ir nenori įvykdyti. Dažnai jaunuoliai kartoja: "Kai aš užaugsiu, viską darysiu kitaip!" Noras atsiriboti didėja, kol svajonė apie nuosavas keturias sienas vieną kartą tampa tikrove. Tas pat ir dėl šeimos. Kartais ji sukurama greičiau, nei apie tai pagalvojama, nes kontracepcija nėra toks paprastas dalykas - tai daugialypė tema. Jaunuoliai dažnai ir noriai renkasi į bendraamžių grupes: čia jie susitinka su bendraminčiais, besidominčiais tais pačiais klausimais, problemomis, sukuria savo kalbą ir bendravimo formas. Dažnai iš išvaizdos galima matyti, kokiai grupei jaunuolai jaučiasi priklausą. Tai leidžia jiems jaustis saugiai. Konfliktai dėl nuomonių skirtumo gali būti sprendžiami be suaugusiųjų pagalbos.

Emancipaciniame darbe su jaunimu naudojamas bendraamžių grupės fenomenas, nes ' grupėje jaunuoliai praleidžia savo laisvalaikį, mokosi vienas iš kito. Tai ir yra tapatumo bei sąmoningumo ugdymo pagrindas.

2.3.2. Savanoriškas dalyvavimas

Savanoriškumas - emancipacinio darbo su jaunimu požymis, todėl jaunuoliai grupės veikloje visuomet dalyvauja savo noru.

2.3.3. Orientacija į jaunuolių gyvenamąjį pasaulį

Emancipuotai dirbant su jaunimo grupėmis, nagrinėjamos temos yra tiesiogiai siejamos su jaunuolių pasaulėžiūra: kuo jie patys domisi. Taigi temų parinkimas priklauso nuo grupės narių. Su grupe nederėtų elgtis taip, kaip ji nenori, - svarbu stengtis teisingai ir rimtai suprasti grupės narius, jų individualius poreikius bei norus. Norai neturėtų būti vertinami, nes grupei vienodai svarbu tiek maloniai paplepti prie arbatos, tiek šnekėtis prie apskritojo stalo su politiku.

Temos formuluojamos kaip atsakymai į klausimus: ko aš noriu, ką aš noriu padaryti drauge su grupe. Tai nėra lengva, todėl grupės vadovas visada turi būti metodiškai pasirengęs formuluodamas temas atsižvelgti į įvairius jaunuolių gyvenamuosius pasaulius (tėvų namai, mokykla, draugų būrys, jaunimo organizacija, bažnytinė-religinė bendruomenė, profesinis išsilavinimas, aplinkinis pasaulis ir t.t.) (plg. sk. 2.3.4.).

Jei grupei neįdomu (*"juk viskas yra nuobodu!"*), jos nariai nieko negali nuspręsti, todėl grupės lyderis turi padėti grupei suvokti, kas joje šiuo metu vyksta. Tai daroma naudojant grįžtamąjį ryšį, kuris suteikia galimybę pažvelgti į atskirų grupės narių būsenas (plg. grįžtamojo ryšio sk. 5.4.2). Nenoro priežastys gali būti neišsiaiškinta situacija arba idėjų stoka, nenoras veikti. Susidarius tokiai situacijai, jai aptarti ir išnagrinėti turėtų būti skirta atskira tema (plg. į temą nukreiptas tarpusavio santykis (*interakcija*, *TZI*) sk. 5.4.3.).

Skirtingi merginų ir vaikinų gyvenamieji pasauliai

Vakarų Europos socialinės pedagogikos tekstuose, taip pat ir šio teksto originale vokiečių kalba vartojamos ir moteriškoji, ir vyriškoji giminės (pvz.: dalyvė - dalyvis, vadovė - vadovas ir t.t.), tačiau šio leidinio rengėjai dėl vertimo bei kitų techninio pobūdžio sunkumų atsisakė tokios formos. Tikimasi, kad tai bus padaryta kituose šios knygos leidimuose.

Skaitytojas turėtų pastebėti, kad šioje knygoje yra kalbama apie skaitytojus ir skaitytojas, apie dalyvius ir dalyves ir t.t. Emancipuotame jaunimo darbe svarbu pastebėti, kad jaunimas jaunimui nelygu. Yra merginų ir vaikinų pasauliai, kurie aiškiai skiriasi vienas nuo kito ir auklėjimu (*socializacija*), ir vaidmenų įsisąmoninimu. Šie skirtumai pripažįstami, todėl jaunimo veikla - tai ir merginų, ir vaikinų veikla. Taigi nederėtų neigti moteriškų ir vyriškų skirtumų, tačiau reikia įvertinti specifinę lyčių vaidmenų ir sugebėjimų hierarchiją. Tiek merginos, tiek vaikinai nepriklausomai nuo primesto vaidmenų įvaizdžio turi turėti vienodas galimybes ugdyti sugebėjimus, atitinkančius jų asmeniškumą.

2.3.4 Mokytis iš patirties

Teiginys "patirtis daro mus protingais" skatina mus mokytis iš patirties, nes tai yra intensyviausia mokymosi forma, prisidedanti prie socialinio elgesio, norų bei vertybių vystymosi.

Emancipacinis darbas su jaunimu pasiūlo erdvę, kurioje jaunuolis įgyja konkrečios patirties ir gali įvertinti (*reflektuoti*) ją iš savo asmeninio gyvenimo ir vertybinės orientacijos pozicijų.

Asmeninė patirtis - ir pozityvi, ir negatyvi - jau renkantis temą gali turėti įtakos. Į patyrimą orientuotas darbas pasirinkta tema leidžia grupės nariams papildyti ir pagilinti pradinį patyrimą bei patvirtinti arba pakeisti pradines nuostatas. Tai reiškia, kad tema yra išgyvenama, o ne nagrinėjama tik teoriškai arba išklausa kaip pranešimas. Nuodugniai išnagrinėjus temą (pvz., ekskursijos, interviu, planuoti žaidimai), jos turinys papildomas, nes atsižvelgiama į visuminį

patyrimą, t.y. kūno, dvasios ir sielos pažinimo sąlytį su tema bei grupės vadovo metodus ir patarimus (plg. sk. 6.4.).

Mokantis iš patirties, grupei turi būti ypatingai akcentuojamas ir rekomenduojamas projektinis darbas, kurio metu "mokomasi veikiant" {angl. "learning by doing"}.

2.3.5. Jaunuolių dalyvavimas (*participacija*)

Emancipacija neišvengiamai reikalauja, kad jaunuoliai, kurie buriiasi į demokratiškų struktūrų jaunimo organizacijas ir jaunimo klubus, dalyvautų priimant sprendimus (plg. sk. 2.1 ir 2.2).

Jaunimo organizacijos yra demokratinės ir pliuralistinės visuomenės dalys, per kurias jaunuoliai atstovauja savo visuomeniniams interesams (politinis dalyvavimas), be to, išmoka demokratiškai reikšti politinę valią. Tam reikia išlavintų socialinių ir demokratiškų sugebėjimų, kurie įgyjami dalyvaujant jaunimo organizacijoje - nesvarbu, ar tai būtų grupės narys, ar vadovas, ar delegatas, ar valdybos narys ir t.t. {asmeninis dalyvavimas}. Grupės narys mokosi atsakomybės už save ir už grupę, nes galbūt vėliau jam teks atsakyti už organizaciją: jis baigs grupės lyderių apmokymą, inicijuos darbinius ratelius ar projektines grupes, iškels savo kandidatūrą į valdybos rinkimus ir t.t.

Jaunuoliai, kurie nesiekia "karjeros" jaunimo organizacijose, stengiasi pritaikyti įgytus sugebėjimus kitose visuomeninio gyvenimo srityse (šeimoje, darbe, laisvalaikio ir pan.) taip prisidedami formuojant demokratinę visuomenę.

Kati būtų galima išmokyti atsakomybės, grupės vadovas turi nuolat ir nuosekliai skatinti grupės narius bendrai priimti sprendimus ir asmeniškai apsispręsti. Tai gali įvykti tik palaipsniui: iš pradžių grupės lūkesčiai gali būti per dideli. Dėl to bendras grupės narių sprendimų priėmimas ir kiekvieno apsisprendimas yra darbo su grupe mokomasis tikslas, kuris perkelia grupės narių norus ir poreikius į grupės vyksmo centrą (plg. grupės raidos fazės, sk. 3.3 ir toliau).

3. Mažų grupių pedagogika

3.1. Grupė

Grupė skiriasi pagal tam tikrą asmenų skaičių, nes:

- grupė susitinka tam tikru laiku tam tikroje vietoje (grupės nariai susitaria dėl laiko ir vietos);
- grupės nariai bendrauja ir turi interesų vieni kitų atžvilgiu;
- jie turi bendrą interesą, siekia bendrą tikslą ir uždavinių;
- grupės nariai laisvanoriškai dalyvauja grupės veikloje;
- grupė turi grupės vadovybę (grupei vadovauja lyderis, vadovas).

3.2. Grupės procesas ir grupės dinamika

Tam tikrą laiką grupėje gyvena įvairūs žmonės, nors santykiai tarp grupės narių nuolat kinta (tai vadinama *grupės procesu*). Todėl grupės vadovo uždavinys yra stebėti ir valdyti grupės procesą.

Tarpusavio santykis {interakcija} tarp grupės narių, tarp grupės narių ir vadovo priklauso nuo tam tikrų dėsningumų, panašiai pasireiškiančių visose grupėse bei padedančių grupės vadovui geriau suprasti grupės procesą ir atitinkamai veikti {intervencija}.

Grupė vystosi pagal penkių fazių - orientacijos, kovos dėl valdžios, pasitikėjimo,

diferenciacijos ir išsiskyrimo - modelį. Būtina pastebėti, kad vienos grupės raida skiriasi nuo kitos grupės raidos, nes skiriasi įvairių asmenų kilmė, lytis, kultūra ir subkultūra, religija, amžius, išsilavinimas, profesija ir interesai. Todėl grupės raidos fazės gali kartais greičiau, kartais lėčiau išsiskleisti, fazė gali būti peršokama arba gali būti sugrįžtama prie ankstesnės fazės; kai kurie grupės nariai gali užsilaikyti vienoje grupės proceso fazėje, kai tuo tarpu kita grupės dalis jau priartėja prie kitos fazės.

Tad suprantama, kad grupės proceso stebėjimas yra vienas iš subtiliausių grupės vadovo sugebėjimų. Grupės proceso stebėjimas ir skatinimas tinkamomis intervencijomis yra vadinamas *grupės dinamika*.

3.3. Grupės raidos fazės

Jautrumas grupės procesui kiekvienoje raidos fazėje yra išreikštas trimis žingsniais, t.y. trimis konkrečiais pagalbiniais punktais vadovui:

"Situacija" - apibūdina lengvai pastebimus grupės narių elgesio požymius.

"Kas vyksta **grupėje?**" - apibūdina grupės narių elgesio psichosocialinį kontekstą.

"Reikalavimai **grupės** vadovui" - apibūdina grupės vadovo intervencijos galimybes ir pateikia metodines nuorodas.

3.3.1. Orientacijos fazė: "Kas yra kiti?"⁹

Situacija

Pirmąkart susirinkus į grupę, daug kas yra nauja ir neįprasta: galbūt aplinka, grupės nariai, grupės vadovas, tikslas, dėl kurio grupė susirinko, ir, žinoma, asmeninė kiekvieno grupės nario būsena. Tai metas visapusiškai susiorientuoti grupėje.

Kas vyksta grupėje?

Grupės narių tarpusavio santykiai neryžtingi: nariai iš pradžių laikosi distancijos, kad jaustųsi saugiai, rodo tik gerąsias savo savybes, kad kiti jiems pritartų. Iš pirmo žvilgsnio paprasčiau padalinti kitus į įprastas kategorijas. Be to, būna atvejų, kai kiti grupės nariai dėl geresnio savęs parodymo yra atsargiai nuvertinami arba sumenkinami. Neryžtingumas taip pat gali pasireikšti paikystės arba užsisiklindimo demonstravimu. Grupės nariai "apsišniukština": išsiaiškina tarpusavio lūkesčius ir ieško bendrų buvimo kartu formų bei taisyklių (*grupės normos*), tačiau dar nesudaro tvirtų ryšių. Grupės nariai orientuojasi į vadovus. Jie beveik nesiima atsakomybės ir laukia aiškių grupės vadovo nuorodų bei vadovavimo.

Reikalavimai grupės vadovui

Orientacijos fazėje grupės vadovai turi besąlygiškai vadovauti, nes to norima. Gerai suplanuodami programą ir pasiūlydami aiškią struktūrą (pvz., laiko, pokalbio vedimo ar susitarimo su grupe struktūras), jie gali garantuoti grupės nariams tam tikrą saugumą, kol šie susigyvens.

Remdamasis reliatyviu saugumu, grupės vadovas turi skatinti grupės narius susipažinti, stengtis pašalinti grupės narių būgštavimus ir pasiūlyti jiems teigiamus patyrimus naujoje grupėje. Šis procesas gali būti paremtas 7.3.1 ir 7.3.3 skyrių metodais. Be to, būtina atsižvelgti į kiekvieną grupės nario iniciatyvos impulsą.

3.3.2. Kovos dėl valdžios fazė: "Kur mano vieta? Ar aš galiu čia išsikvoti pripažinimą?"

Situacija

Vadovo vadovaujama grupė susipažino ir jau pradėjo kartu dirbti. Staiga iš pusiausvyros atsiranda įtampa. Grupės nariai yra nepatenkinti darbu grupėje, jie peikia kitų grupės narių

elgesį, ir grupės vadovas patenka į kryžminę kritikos ugnį. Ieškomas kaltasis (atpirkimo ožys) ir kartais kai kurie grupės nariai palieka grupę arba mažų mažiausiai grasina išeiti.

Kas vyksta grupėje?

Kiekvienas grupės narys turi įtakos grupės raidai. Suabejojama tuo, kas vyko iki tol, ir tuo, kas vyksta būtent dabar, dėl to atsiranda galimybė dar kartą apsispręsti dėl programos, struktūros ir elgesio taisyklių grupėje (tai vadinama *grupės normomis*). Grupė turi nuspręsti dėl tolesnio grupės buvimo kartu ir bendro darbo.

Kova dėl teisės nurodinėti kyla tarp grupės narių, kurie pagal aplinkybes yra susivieniję į koalicijas. Be to, kova nukreipiama prieš grupės vadovą. Pastangų vadovauti sumažėja, jei tuo pačiu metu grupėje atsiranda vadinamoji palaikanti koalicija, kuri stengiasi paremti vadovus. Atskiros grupės nario sugebėjimas tai išgyventi lemia grupės ateitį.

Ypatingai išsiskiriantys kova dėl valdžios grupės nariai, sugebantys priimti sprendimus, grupėje pripažįstami kaip neformalūs vadovai.

Reikalavimai grupės vadovui

Svarbu, kad vyktų atvira ar paslėpta kova.

Tikslas: grupei ir grupės vadovams reikia susitarti dėl visiems priimtinių grupės normų: kaip bus priimami bendri sprendimai (plg.sk. 2.3.5 *Participacija*), ar juos priimant bus galima ir kaip išreikšti savo galimybes. Tai reiškia, kad grupė diskutuoja apie grupės vadovo vaidmenį.

"Kam mums reikalingas grupės vadovas?"

Turi būti nuodugnai apsvastyta, ar grupei reikia vadovo ir koks jis turėtų būti. Kalbėdamas su grupe vadovas privalo aiškiai išreikšti savąją laikyseną: sutikti arba pagrįstai nepritarti lūkesčiams ir trumpai nusakyti savo, kaip grupės vadovo, veiklą. Galima diskutuoti apie asmeninę ir pedagoginę savigarbą.

3.3.3. Pasitikėjimo fazė: "Taip, mes esame drauge!"

Situacija

Grupės nariai džiaugiasi kiekvienu susitikimu. Puiku vėl pamatyti kitus ir būtų gaila kažką praleisti. Bendrumo jausmas ("Mes" jausmas) vis didėja, tarpusavio santykiai tampa intensyvesni - atvirai kalbamasi, tiesiogiai bendraujama. "Mes" esame gerai nusiteikę ir idėjos auga iki dangaus.

Kas vyksta grupėje?

Auga grupės pasitikėjimas. Apsauginė distancija ir elgesio būdai, būdingi orientacijos fazei, palengva pašalinami. Grupės nariai išmoka įvairiai vertinti bei toleruoti vienas kitą. Esant tokiai grupės atmosferai atvirai reiškiami poreikiai, keičiamasi įvairiomis nuomonėmis ir aiškinami santykiai. Grupės nariai rutulioja įvairias idėjas ir patys sugeba apsispręsti dėl savo interesų bei juos ginti. Tačiau idėjos dažnai greit išblėsta, nes asmenys ir santykiai grupėje dabar yra centrinis poreikis, o grupė neatlieka savo užduočių.

Reikalavimai grupės vadovui

Pasitikėjimas stiprina savimonę ir pasitenkinimą. Grupės vadovai turi pasiūlyti tai, kas grupėje suformuoja ir išsaugo pasitikėjimą. Tam yra metodinės nuorodos (sk. 7.3.1 ir 7.3.3). Tuo pačiu atskirų grupės narių ribos turi būti besąlygiškai akceptuojamos ir ginamos.

Nūnai gali būti taikomi meditaciniai metodai (plg. sk. 7.3.8), kurie padeda ugdyti pasitikėjimą.

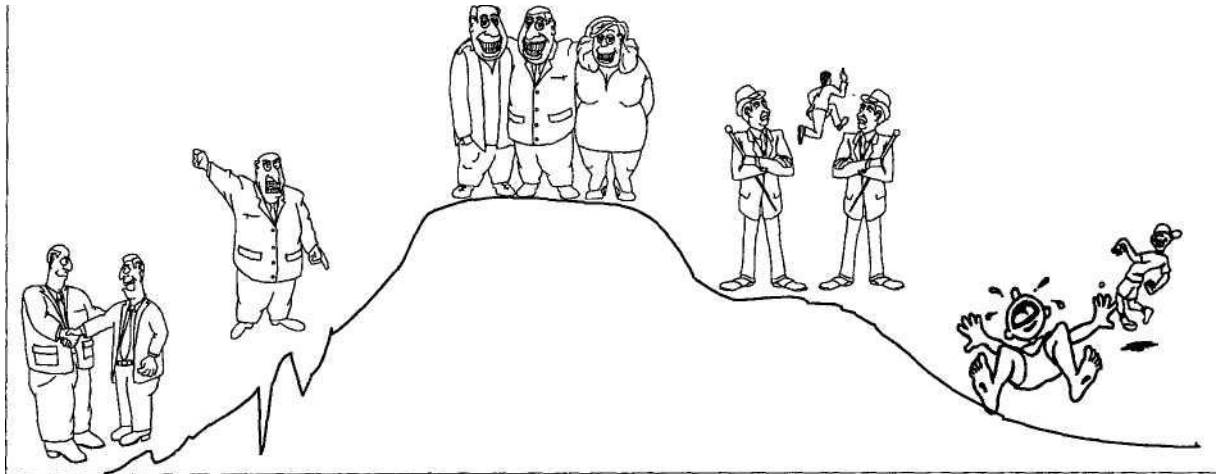
Turi suintensyvėti grupės narių susipažinimas. Gyvenimo istorijos ir gyvenimo planai, savęs pažinimo įgūdžiai (plg. sk. 7.3.9) kaip ir santykių išsiaiškinimas per asmenišką grįžtamąjį ryšį (*Feed back*) (plg. sk. 5.4.2 ir 7.3.10), dabar gali būti darbo su grupe turiniu.

Be to, gali atsirasti temų, kurioms išnagrinėti reikalinga pasitikėjimo atmosfera grupėje (pvz.: seksualumas, baimė, gyvenimo prasmė, mirtis ir mirimas, tikėjimas ir dvasingumas ir t.t.).

Bet kuriuo atveju dėl temų apsisprendžia grupė. Tai metas, kai grupės nariams patikima vis daugiau atsakomybės už tai, kas vyksta grupėje.

Ir dar viena nuoroda: pasitikėjimo fazės metu grupė nesugeba priimti naujų grupės narių. Tam turėtų būti pakartotos pirmosios dvi grupės raidos fazės.

Grupės raidos fazės



Susipažinimas Jėgos konfliktas Pasitikėjimas Savarankiškumas Atsisveikinimas

3.3.4. Diferenciacijos fazė: "Mes esame skirtingi ir mums reikia kiekvieno iš mūsų"

Situacija

Grupės noras veikti yra nepalaužiamas. Ji angažuojasi savo mažiems ir dideliems sumanymams. Jei yra sunkumų, grupė bendrai ieško sprendimų. Dažniausiai grupę lydi sėkmė, bet ir nesėkmė jos nepalaužia. Grupė nori plėsti ryšius: ji užmezga kontaktus su kitomis grupėmis ir kartais nori politiškai atstovauti savo interesams.

Kas vyksta grupėje?

Kiekvienas grupės narys suranda savo vietą grupėje. Grupės nariai pripažįsta vienas kitą kaip skirtingas asmenybes su individualiais sugebėjimais, kurie yra svarbūs. Kiekvienas gali daryti savo įnašą į grupės darbą.

Grupėje bendraujama gerai, asmeniniai ir grupės interesai tampa vienodai svarbūs, grupė darbinga (plg. *TZI*, sk. 5.4.3). Grupės nariai patys prisiima atsakomybę už tolesnį grupės darbą (*saviorganizacija*).

Reikalavimai grupės vadovui

Grupės vadovas, susitaręs su grupe, prisiima organizacinius uždavinius ir taip sudaro būtinas sąlygas grupės veiklai (patalpas, kontaktus, medžiagas, finansus ir t.t.).

Grupė turi atlikti tai, ką gali pati, todėl paprastai užtenka tik atverti duris kontaktams, bet nesiderėti.

Dabar grupės vadovui tenka grupės patarėjo vaidmuo.

Patarėjas:

- sukuria erdvę grupės refleksijai (plg. sk. 7.3.10);
- pateikia grupei atgalinį ryšį (*Feed back*) (plg. sk. 5.4.2) priklausomai nuo to, kaip jis mato ir jaučia grupės vyksmą;
- remia grupę esant konfliktinėms situacijoms (plg. sk. 5.4.4);
- pataria grupei metodiškai. Diferenciacijos fazės metu ypač siūlomas projektinis darbas (plg. sk. 10).

3.3.5. Išsiskyrimo fazė "Išsiskyrimas artėja. Mes išsiskirsime"

Situacija

Laikas baigėsi. Atrodo, lyg grupės nariai nebeturi ką pasakyti. Ieškoti sprendimų tampa vis sunkiau, todėl nepasiekiami rezultatai. Daugėja nepasitenkinimų, visus apima nuobodulys, kaltė pradedama primetinėti kitiems. Kai kurie grupės nariai tuoj visiškai atkris. Kiti pasakoja apie tas grupės dienas, kurios seniai praėjo ir yra nepasiekiamos. Bet taip juk negali tęstis!

Kas vyksta grupėje?

Yra dvi grupės iširimo priežastys:

Grupės išyra, nes ateina bendro buvimo pabaiga, kuri buvo numatyta jau pačioje pradžioje (mokomosios grupės, grupės vasaros stovyklose ir t.t.).

Grupės išyra, nes jos nariai pradeda orientuotis į kitus dalykus, esant naujoms gyvenimo sąlygoms grupė negali likti įprastoje erdvėje arba grupei daugiau nebeskiriam ta pati reikšmė ir svarba. (Pakitimai dėl profesinio mokymosi ar studijų, gyvenamosios vietos pakeitimo, kitų laisvalaikio praleidimo formų ir naujų kontaktų paieškos, šeimos sukūrimo ir t.t.).

Grupės išsiskyrimas emocionaliai yra sunkus, nes su išsiskyrimu susijęs liūdesys.

Iš pradžių niekas neprimena akivaizdaus fakto, kad "Mūsų grupė yra". Visi jaučia greitą grupės pabaigą ir/arba paskutinis grupės susitikimas jau yra čia pat. Tačiau niekas apie tai nekalba, stengiasi nemąstyti, nes grupės nariai jaučia išsiskyrimą. Dėl to grupėje kyla konfliktų, grįžtama prie ankstesnės grupės fazės būdingų elgesio būdų (*regresija*).

Reikalavimai grupės vadovui

Grupės vadovo uždavinys - sudaryti sąlygas konstruktyviam iširimo procesui.

Grupės vadovas turi tematizuoti grupės išsiskyrimą. Tai iš pradžių vyksta kaip atgalinis ryšys (*Feed back*) (plg. sk. 5.4.2) grupei, taip grupės nariai ir vadovas priartėja prie temos "išsiskyrimas", kyla individualios emocinės būsenos.

Grupė nustato išsiskyrimo momentą ir laiką paskutiniams grupės susitikimams. Be to, turi būti apsvaistomi ir šie klausimai: "ką norime drauge daryti?", "kas turi likti nepakitę?", "ką mes vienas su kitu išgyvenome ir pasiekėme?", "kaip mes norime atsisveikinti?"

Tiksliai žinant paskutinį grupės susitikimo momentą, šiuos klausimus būtina iš anksto iškelti, kad grupės nariai galėtų sąmoningai apsispręsti dėl dar likusio buvimo kartu laiko.

Išsiskyrimo procesu užbaigiamas grupės turinys, išreiškiamos emocijos ir pasiūloma paskutinį kartą išsiaiškinti santykius. Tai turi įtakos grupės narių atsisveikinimui, palieka gerų atsiminimų, sudaro sąlygas naujiems kontaktams ir santykiams.

4. Vadovavimas grupei

4.1. Demokratinės partnerystės vadovavimo stilius

Norint vesti grupę remiantis emancipacijos principais, reikalingas demokratinės partnerystės vadovavimo stilius.

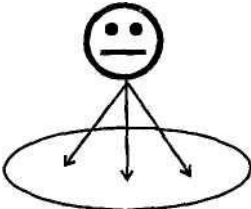
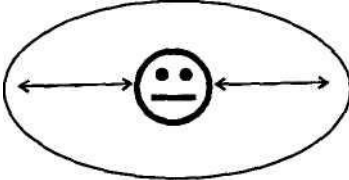
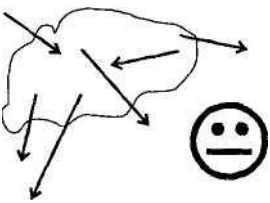
Vadovauti, vadinasi - prisiimti atsakomybę. Grupės vadovas turi būti grupei patikimas asmuo, nors neturėtų atlikinėti visų darbų.

Atsakomybė demokratinės partnerystės vadovavimo stiliaus prasme reiškia motyvuoti grupę, daryti įtaką grupės įvykiams ir juose dalyvauti (plg. dalyvavimas). Grupės vadovas sukuria būtinas grupės narių dalyvavimo sąlygas. Šios sąlygos yra išorinės, pvz., patalpos, darbinė medžiaga ir t.t., bei komunikacinės - grupės vadovo ir grupės bendravimo būdas vykstančiame grupės procese.

Demokratinės partnerystės vadovavimo stilius pasireiškia: atsakomybe, įsipareigojimu, partneriškumu, dalyvavimu, supratingumu, kritiniu dialogu, informacija ir patarimu, teisėtais grupės lūkesčiais grupės vadovo atžvilgiu.

Demokratinės partnerystės vadovavimo stilius aiškiai skiriasi nuo kitų dviejų vadovavimo stilių grupės ir grupės vadovo laikysena grupės atžvilgiu: nuo autoritarinio vadovavimo stiliaus ir nuo liberalistinio "laissez faire" stiliaus. Pateikiama diagrama turėtų paryškinti šį skirtumą.

GRUPES VADOVAS

AUTOKRATIŠKAS vadovavimo stilius	DEMOKRATIŠKAS vadovavimo stilius	LAISSEZ FAIRE* vadovavimo stilius
Aiški hierarchija. Tikslus ir vertybes apsprendžia tik vadovas.	Grupės taisyklės yra paslankios, plėtojamos dinamiškai. Jos pagrįstos grupės narių ir vadovo susitarimu.	Chaosas. Grupė neturi jokių taisyklių ir jokių rėmų. Galima teigti, kad grupės kaip tokios iš viso nėra.
		
Vadovas sprendžia vienas, neatsižvelgdamas į grupės nuomonę.	Vadovas turi aiškius tikslus ir savo emancipuotą vertybių sistemą. Tačiau jis atsižvelgia į grupės nuomonę, pripažįsta grupės narių individualumą.	Vadovas pasyviai stebi procesus ir neturi aiškos savo nuomonės. Vadovas neturi jokios įtakos grupei.

* "Leisti daryti ką nori" - pranc.

4.2. Principinė grupės vadovo laikysena

Demokratinės partnerystės vadovavimo stiliaus kriterijai apsprendžia principinę grupės vadovo laikyseną, kuri išreiškia grupės vadovo santykį su grupės nariais. Principinės pozicijas aprašo emancipacinės pedagogikos etika⁸-

4.2.1. Kito įvertinimas (*akceptavimas*)

"Aš priimu tave tokį, koks esi. Aš dėmesingas tau, netgi kai Tu elgiesi ne taip, kaip aš įsivaizduoju. Aš vertinu Tave be išankstinių sąlygų. Aš dėmesingas Tavo protui, Tavo jausmams, Tavo vertybių supratimui, Tavo tikėjimui ir Tavo norui. Aš išklausau Tavęs, kai Tu išsakai savo nuomonę. Aš norėčiau iš Tavęs pasimokyti."

4.2.2. Įsijautimas, supratimas (*empatija*)

"Aš domiuosi Tavimi, aš galėčiau Tave suprasti ir apibūdinti. Aš galiu pasijusti Tavimi, aš noriu Tave suvokti: Tavo situaciją, Tavo mintis, Tavo jausmus, Tavo gyvenimą. Aš pabandyčiau suvokti, ką Tu pats apie save nori sužinoti su mano pagalba. Aš esu atsargus, aš jaučiu Tavo ribas ir priimu jas. Aš nesikišu, kai Tu pareiški: "Tai ne Tavo reikalas". Aš lieku aš, ir Tu lieki Tu, bet mus sieja tarpusavio ryšys."

4.2.3. Būti savimi (*kongruencija*)

"Aš rodau Tau save tokį, koks aš esu. Bendraudamas su Tavimi, nieko neprikuriu. Nieko Tau neprimetu. Mano išorė ir mano vidus atitinka. Taip, Tu gali mane įvertinti ir žinoti, kodėl Tu esi su manimi. Aš esu žmogus - toks kaip ir Tu. Aš turiu stiprias ir silpnas puses. Aš esu pasiruošęs su Tavimi pasidalinti savo žmogiškąja patirtimi."

4.2.4. Vadovavimo grupei uždaviniai

Pirmas vadovavimo grupei uždavinys - paruošti sąlygas grupei dirbti, t.y. priimti organizacinius uždavinius.

Dirbdamas su grupe vadovas imasi reguliuoti grupės procesą, kuris susideda iš įvairių užduočių. Šia apžvalga iliustruojama, kad vadovauti grupei galima artimai ar artimiau bendraujant, bet kartais būnant toli ar labai toli nuo grupės.

Grupės vadovo uždaviniai:

- dalyvauti grupės gyvenime, būti grupėje, suartėti su grupės nariais;
- būti arti, suformuoti pasitikėjimą, ginti grupės narių ribas;
- stebėti, įsiklausyti, įsijausti, suprasti;
- dirbti emociniu lygiu;
- būti solidariu partneriu, stiprinti užnugarį;
- drąsinti, dirbti stiprinant grupės narius;
- gerbti grupės darbą, laimėjimus;
- paremti, palydėti, patarti;
- nepamiršti humoro, pokštauti, juokauti;
- sukurti ir palaikyti gerą darbo atmosferą;
- vienam iš kito mokytis, priimti bendrus sprendimus, skatinti apsisprendimą;
- suteikti saugumą, pasiūlyti orientaciją, vadovauti;
- būti autentišku, pateikti asmeninę patirtį ir sugebėjimus;
- pateikti komandos darbui vizualinę medžiagą;

- paruošti, organizuoti, parengti patalpas;
- struktūruoti, moderuoti, stebėti laiką;
- pasiūlyti metodus, iškelti idėjas, skatinti kūrybiškumą;
- iškelti naujus aspektus, kelti klausimus;
- skatinti, pradėti, kristalizuoti idėjas;
- ^e aprašyti proceso eigą, vadovauti refleksijoms, pateikti atgalinį ryšį;
- užimti poziciją, reziumuoti, nurodyti padarinius;
- atskleisti riziką ir veiklos galimybes;
- dirbti pažintiniu lygiu;
- diskutuoti, argumentuoti, derėtis;
- būti kritiškam;
- teirautis, klausti, įsigilinti į priežastis;
- atspindėti situacijas;
- nesutikti, provokuoti, konfrontuoti;
- ⁸ išsakyti (įvardyti) konfliktus;
- prisiimti "žaibolaidžio" vaidmenį;
- išlaikyti ir suvaldyti kovą dėl valdžios bei spręsti grupės ir komandos konfliktus;
- ieškoti distancijos grupės atžvilgiu, būti grupės priešpriešoje;
- į grupę pažvelgti iš išorės, reflektuoti;
- padėti grupės nariams prisiimti atsakomybę ir būti nepriklausomais nuo grupės;
- išsiskirti, atsisveikinti.

4.2.5. Bendras darbas vadovų komandoje

Vadovavimas grupei paprastai įgyvendinamas dirbant komandoje. Tai reiškia, kad grupei vadovauti surandami mažiausiai du vadovai, kurie ir sudaro komandą. Komandoje jie turi lygias teises ir bendrai atsako už grupę. Skirtingų lyčių grupėse taip pat turi būti atstovaujama vyrams ir moterims. Tai leidžia socialinio mokymo metu (plg. sk. 5) grupės nariams indentifikuotis lyties atžvilgiu (merginos turi galimybę imti pavyzdį iš vadovės, o vaikinai - iš vadovo).

Svarbu pastebėti, kad komanda turi visus grupės požymius ir pagal tai plėtojasi kaip ir kiekviena kita grupė.

Tarp komandos narių yra esminis poreikis išsiaiškinti bendrus tikslus ir uždavinius, vertybes ir normas pedagoginiame darbe, skirtingus sugebėjimus ir vaidmenis komandoje.

Komanda pajungta grupės procesui: komandos nariai turi nuolat reflektuoti savo komandos procesą ir kiekvienoje situacijoje vis atnaujinti savo bendradarbiavimą. Tam, be kita ko, priklauso pagarba vienas kitam, mokymasis vienas iš kito, kritiškumas vienas kito atžvilgiu ir tuo pačiu metu pozityvių aspektų pagyrimas, artumo, distancijos įsigyjimas, kovos ir konkurencijos tematizavimas ir kylančių konfliktų suvaldymas.

Komandos darbas kelia didelius reikalavimus grupės vadovų sugebėjimui dirbti komandoje. Sugebėjimas dirbti komandoje apibūdina tokias savybes: atsakomybė ir įsipareigojimas, pasiruošimas kooperuotis, sugebėjimas bendrauti, sugebėjimas apsispręsti, kritikuoti, spręsti konfliktus, rasti bendrą nuomonę ir sugebėjimas paskirstyti uždavinius.

Aišku, kad geras komandos darbas nėra savaimė suprantamas dalykas. Bendras kelias tapti komanda reikalauja iš komandos nario daug angažuotumo (*įsitraukimo*). Įnašas yra ne veltui. Geras komandos darbas matyti iš narių potencialo. Komandos darbas vyksta per skirtingą komandos narių patirtį ir kompetenciją, jo dėka galimas diferencijuotas supratimas ir sprendimai plačiau bei giliau įvertinant situaciją, jis esti kūrybiškesnis ir lankstesnis dėl idėjų įvairovės, jame daugiau skirtingų kritiško vertinimo požiūrių.

Atskiram komandos nariui funkcionuojanti komanda suteikia saugumo ir pripažinimo bei

galimybę save toliau profesionaliai ir asmeniškai lavinti.

Uždaviniai padalijami atitinkamai pagal komandos narių kompetenciją pagal norus praplėsti vieną ar kitą kompetenciją su komandos pagalba.

Komandai reikia laiko. Laiko erdvė turi apibrėžti komandą: ji neturi būti per daug ribojama, tačiau komandos posėdžiai neturėtų tęstis iki begalybės. Komandoms, kurios yra pradinėje fazėje, reikia kur kas daugiau laiko nei komandoms, kurios jau pasiekė tam tikrą bendro darbo rutiną. Bet kuriuo atveju aiškus susitarimas dėl laiko rėmų padeda pagal turinį struktūrizuoti komandos posėdžius ir koncentruotai dirbti.

Savo laiką komanda turi skirti grupei. Komandos laikas visų pirma yra darbo laikas. Savaimė suprantama, komanda taip pat turi teisę neformaliai būti kartu. Tačiau dirbant su grupe komanda neturi visiškai atsiriboti nuo grupės, komandoje būti malonu, todėl buvimas kartu su grupe neturi būti per trumpas. Komanda, ypač konfliktinių situacijų metu, neturi pasislėpti ilgam, tačiau turi ieškoti kontakto su grupe.

Bet kuriuo atveju komandos darbas su grupe turi būti akivaizdus. Komandos laiko prasmė ir tikslas turi būti aptartas su grupe. Iš principo nėra paslaptis, kas vyksta komandoje. Kartkartėmis atskiriems grupės nariams gali būti suteikta proga dalyvauti komandoje (*atvira komanda*). Tuoju po to grupės narys apie komandos darbą praneša grupei. Tokiu būdu yra tematizuojamas komandos darbas bei komandos ir grupės santykis. Atvira komanda ypač tinka mokymosi seminaruose.

4.2.6. Grupės ir vadovų komandos santykis

"Grupė yra vadovų komandos veidrodis". Vadovų komanda - tai modelis grupės narių elgesiui. Komandos nariai yra autoritetai, kuriuos grupės nariai patikrina, priima arba atmeta. Modelis yra atskirų komandos narių - kaip asmenybių ir kaip vadovų - elgesys bei bendro darbo komandoje būdas.

Grupė dažnai atspindi vadovų komandos elgesį. Tai būdinga ir elgesio būdams, kuriuos komanda suvokia bei pedagogiškai numato jų poveikius, ir elgesio būdams, kurių komanda pati nesuvokia ir kurie kartais būna nepageidaujami, kitaip tariant, niekas nėra tobulas (*nobody is perfect*). Kiekvienas komandos narys turi savo silpnybių, tad komandoje kartais būna neaptartų konfliktų ar sprendimų, kuriuos ne visi gali suprasti ir t.t.

Tai nėra katastrofa, jei komanda nori mokytis bendrai su grupe (plg. sk. 4.2.1, kito vertės įvertinimas). Tai reiškia, jog reikia nuolatos savikritiškai apmąstyti savo elgseną. Dėl to tokiais atvejais, kai vadovų komanda nori paremti grupės procesą, tačiau susiduria tik su pasipriešinimu ar nereagavimu, turi būti kritiškai patikrinta, ar komanda teisingai įvertino situaciją, ar nėra sunkumų komandoje, ar norimas grupės procesas jau yra pasiektas vadovaujančioje komandoje. Dažnai komandos nariai suvokia, kad jie patys pirma turi įveikti savo baimes ir prietarus, prieš pradėdami laukti to iš grupės.

Kai kuriose situacijose būtina ištaisyti klaidas arba, reikalui esant, atsiprašyti grupės nario. Svarbiau nei norėti viską visada daryti teisingai yra tai, kad grupės vadovas gali pripažinti savo trūkumus (plg. sk. 4.2.3 kongruencija).

5. Asmeninis ir socialinis mokymasis grupėje

5.1. Esminių kvalifikacijų įgijimas

Kiekvienas žmogus gyvena įvairių grupių ir santykių pynėje: šeimoje, su savo partneriu, tarp draugų, mokykloje, darbe ir t.t. Bendras gyvenimas reiškiamas per komunikaciją ir socialinių žmonių elgesį. Asmeniniai ir socialiniai žmonių sugebėjimai apsprendžia bendro gyvenimo ir bendro darbo kokybę laisvalaikio, profesinėje veikloje, visuomenėje ir politikoje.

Emancipacinis darbas su jaunimu sutelkia dėmesį į bendravimą grupėje ir į socialinį atskirų grupės narių elgesį.

Tikslas - skatinti grupės narių asmeninę ir socialinę kompetencijas:

asmeninė kompetencija /•pasitikėjimo savimi stiprinimas; , •

atsakomybės už save prisiėmimas; ¹ • savęs reflektavimas; \#

asmeninių sugebėjimų ir ribų įvertinimas bei išplėtimas;

- asmeninių vertybių ir žmogaus vaizdinio vystymas;
- pasirengimas mokytis ir sugebėjimas vystytis;
- asmeninė motyvacija ir savarankiška iniciatyva;
- pasiruošimas veikti ir pasiekti;
- stresų ir baimių valdymas;
- kūrybiškumas ir vaizduotė;
- sugebėjimas spręsti problemas,

socialinė kompetencija

^f» bendravimo įgūdžiai (verbaliniai ir neverbaliniai);

- bendradarbiavimo ir darbo komandoje įgūdžiai;
- sugebėjimas spręsti konfliktus ir pasiekti konsensusą;
- vadovavimo kompetencija;
- socialinė atsakomybė ir įsitraukimas į politinę veiklą;
- tolerancija ir pilietinė drąsa.

Asmeninė kompetencija ir socialinė kompetencija taip pat apibūdinamos kaip esminės kvalifikacijos. Jos lyg atveria duris geram bendram gyvenimui visose privačiose ir visuomeninėse grupėse bei santykiams. Kartu su trečia esmine kvalifikacija, metodine kompetencija jos pasiekia individualios elgsenos kompetenciją - sėkmingo bendradarbiavimo pagrindą. Profesiniame kontekste esminės kvalifikacijos papildo profesines žinias ir tampa vis svarbesnės⁹.

5.2. Visuminis asmenybės ugdymas¹⁰

Asmeninis ir socialinis mokymasis apima viską.

Visuminis asmenybės ugdymas - tai viso žmogaus, jo proto, jausmų, kūno, tikėjimo ir dvasingumo, svajonių ir norų lavinimas. Tai leidžia žmogui orientuotis situacijoje (*čia ir dabar*), susiejant jo gyvenimo istoriją ir gyvenimo planus. Ugdymas apima visą žmogų, kuris kritiškai analizuoja save ir savo aplinką, mokosi, svarsto ir veikia.

Tai reikalauja sugebėjimo pažinti, suprasti ir mąstyti bei jungia efektyvius ir kūrybinius

elementus, mūsų jausmus, mūsų vaizduotę ir kūrybingumą. Tai reikalauja mūsų sugebėjimo bendrauti su kitais žmonėmis, kalbėti taip, kad aš būčiau suprastas ir kad aš suprasčiau kitus. Tai reikalauja apsispręsti, ko aš noriu, ir tam atstovauti. Tai reikalauja tvirtai žinoti, ko aš nenoriu, ir mokėti aiškiai ištarti "ne".

Visuminis išmokimas reikalauja mūsų sugebėjimo dirbti kartu su kitais, pripažinti savo gebėjimus ir savo ribas, suvokti, kad aš galiu savo ribas praplėsti, bet pirmiausiai turiu suprasti, jog mano ribos yra. Tai reikalauja sugebėjimo pasakyti: "Man reikia tavęs, tavo pagalbos ir tavo paramos", sugebėjimo būti arti ko nors, neprarandant savęs ir nesistengiant atsiriboti.

Tai reikalauja sugebėjimo ne vengti konfliktų, bet juos išspręsti, suprasti, kad konfliktus reikia priimti tokius, kokie jie yra.

Tai reikalauja mūsų sugebėjimo kelti klausimus apie mūsų baimę ir viltis, mūsų ribas ir beribiškumą, mūsų bejėgiškumą ir galią, suvokti, kad mirsime, ir džiaugtis gyvenimu.

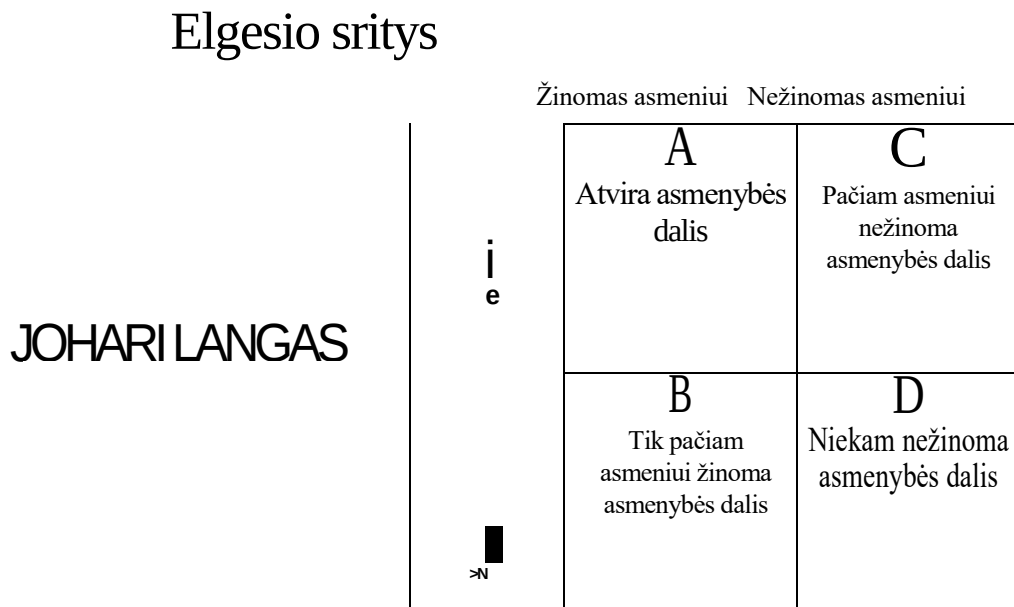
Visuminis išmokimas reikalauja sugebėjimo jausti ir būti solidariu, t.y. jausti ryšį su kitu žmogumi, galėti užjausti, būti jautriam kito atžvilgiu ir per tai atsiverti jam ir sau; tai reikalauja mūsų lygybės ir tolerancijos susitikus su įvairiausiais žmonėmis, kurie yra kitos kultūros, religijos, kurie turi kitokias vertybes, yra kitokios odos spalvos, kitokio amžiaus ir kitokio kūno sudėjimo.

Tai reikalauja politiškai mąstyti ir veikti. Tai reikalauja pasirengimo įsitraukti į socialinę ir ekologinę veiklą, žengti mažus žingsnelius ir neprarasti drąsos. Tai reikalauja priimti atsakomybę už save, savo šeimą, savo miestą, savo kraštą, mūsų vieną pasaulį.

5.3. Johari langas

(pagal Joe Luft ir Harry Ingham¹¹)

Asmeninis ir socialinis mokymasis vyksta tarp grupės narių kintant savęs ir kito pajautimui grupės procese. Johari langas parodo mokymo proceso modelį.



Kvadratas A parodo viešąjį asmenį. Šis laukas aprašo viešos ir laisvos veiklos sritį, kuri yra žinoma tiek pačiam asmeniui, tiek ir visiems kitiems grupės nariams.

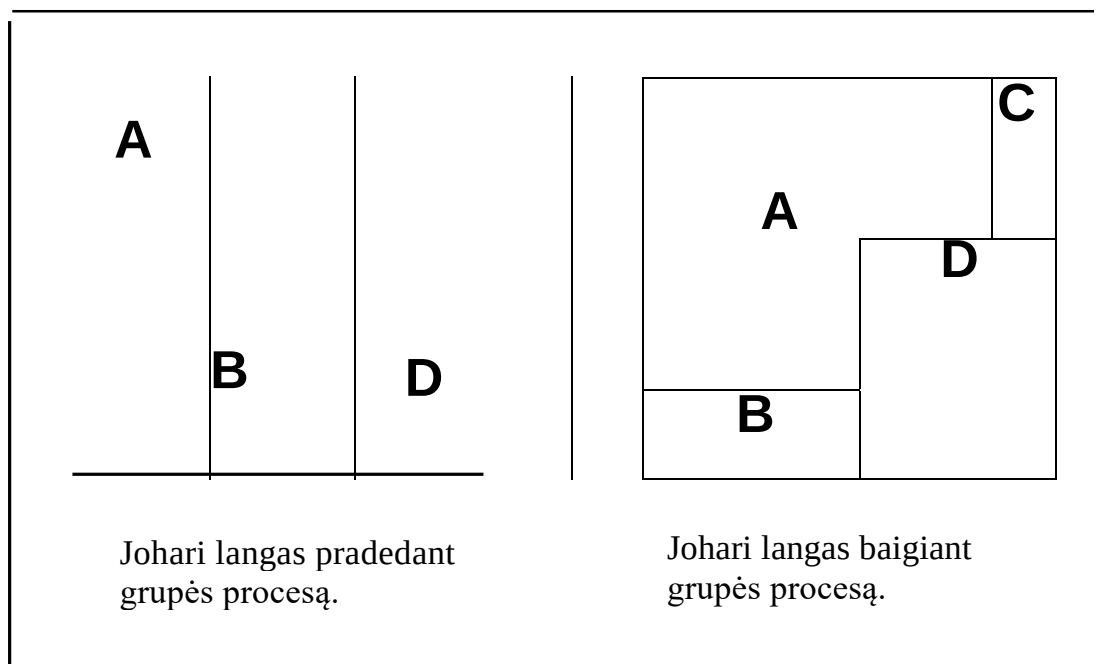
Kvadratas B rodo privatų asmenį. Šis laukas aprašo sritį, kuri yra žinoma tik pačiam asmeniui ir kurios jis dar nenorėtų parodyti kitiems grupės nariams, todėl asmuo ją nori paslėpti.

Kvadratas C - tai pačiam asmeniui nesuvokiama asmenybės dalis. Šis kvadratas išreiškia sritį, kurios pats asmuo nesuvokia, tačiau apie kurią žino kiti grupės nariai.

Kvadratas D rodo tai, kas nepažįstama. Šis kvadratas aprašo sritį, kurios nežino nei asmuo nei grupės nariai.

Socialinio darbo su grupe tikslas yra kiek galima labiau atskleisti viešąjį asmenį. Pasitikėjimo ugdymu ir atgalinio ryšio (*Feed back*) (plg. sk. 5.4.2) dėka privataus asmens sritis ir "aklos dėmės" gali būti sumažintos.

Socialinis darbas su grupe neapima D srities. Šis laukas paliekamas psichoanalitinio elgesio analizei.



5.4. Pedagoginės intervencijos į grupės procesą

Pristatome pedagogines intervencijas, kurios padeda socialinę ir asmeninę mokymąsi į grupės procesą. Vadovų komandos, dirbančios emancipacinį darbą su jaunimu, turėtų būtinai išgyventi ir įsisavinti šias intervencijas mokomųjų seminarų metu.

5.4.1. Refleksijos

Refleksijos - tai grupės procesą atskleidžiantys aptarimai. Jos sąmoningai sustabdo procesą, padaro pauzę, kad suteiktų galimybę grupei pažiūrėti į save pačią kaip į veidrodį. Grupė savąją, t.y. savo eigą ir grupės narių veiksmus, mintis, jausmus ir fantazijas, paverčia nagrinėjimo objektu (*metakomunikacija*).

Refleksijos visada remiasi įvykusiais dalykais ir tuo, kaip jie jaučiami esant aktualiai situacijai.

(čia ir dabar). Išreikštos grupės narių mintys ir jausmai yra autentiški ir neliečiami. Refleksijų metu jie negali būti nei diskutuojami, nei vertinami.

Kiekvienas grupės narys turi rimtai priimti save ir kitus grupės narius su jų mintimis ir jausmais. Refleksijose pagal galimybę turi dalyvauti visi grupės nariai. Atskirų grupės narių ribos būtinai turi būti išryškinamos. Jei kas nors nenori savęs išreikšti, apie tai pasako grupei ("Aš apie tai nieko nenoriu pasakyti"), ir grupė privalo gerbti jo norą.

REFLEKSIJA



"Ką mes pasiekėme?"

Refleksijos pateikiamos, kai norima išsiaiškinti klausimą "Ką mes pasiekėme?", užtikrinti rezultatą kaip tarpinį ir galutinį įvertinimą ir sutelkti dėmesį į bendrą darbą grupėje.

Papildomi klausimai yra šie: kokie buvo mūsų tikslai? ką mes pasiekėme ir ko ne? ko mes nesitikėjome? kaip mes drauge dirbome? kas skatino darbą ir kas kliudė? ar visi galėjo bendrai dirbti, jei ne, kodėl? kokius sugebėjimus aš panaudojau? ką naujo patyriau? ko išmokau? kur nauja patirtis ir naujai įgytos žinios gali pagelbėti man kasdienėje veikloje? ką noriu pasiimti į namus, ką noriu palikti čia?

"Kas šiuo metu vyksta?"

Išsiaiškinti aktualią situaciją grupėje reikia tuomet, kai dinamika yra nesuprantama. Tai apsisprendimo dėl tolesnio darbo pagrindas.

Papildomi klausimai yra šie: ką aš galvoju šią akimirką? ką jaučiu šią akimirką? kokia mano nuotaika ir būsena? kas sužadina mano vaizduotę? kas mane jaudina? ką sako man mano kūnas, mano kūno laikysena? ką aš noriu pasakyti grupei? ką aš noriu pasilaikyti sau ir kodėl?

Pagal atskirų grupės narių pasisakymus grupė kartu įvardija, kaip ji išgyvena ir įvertina

esamą grupės situaciją. Kitas žingsnis - apsispręsti dėl tolesnio veikimo.

"Kaip viskas turi vykti toliau?"

Nuspręsti, kaip toliau bendrai dirbti grupėje.

Papildomi klausimai yra šie: ką mes norime dabar daryti? kas mus domina? kiek mes turime energijos? prie ko mes norime prisijungti? ką mes norime išlaikyti? ką mes norime pakeisti? kokius tolesnius žingsnius matome? kiek laiko mes norime tam skirti? kiek laisvalaikio, pauzių mums reikia?

Refleksijos grupės nariams yra neįprastos, kartais baimę keliančios situacijos, todėl jų mokomasi po truputį mažinant sunkumo laipsnį. Taip, pvz., pasitelkus simbolius, yra paprasčiau išreikšti savo bendrą, momentinę nuotaiką, nei šią akimirką diferencijuotai išreikšti savo jausmus kitam grupės nariui. Nuolat darant dienos refleksijas pagal atitinkamą refleksijų seką ir pabrėžiant pasitikėjimą ugdančias refleksijos ir grįžtamojo ryšio taisykles (plg. sk. 5.4.2.), refleksijos tampa tvirta sudedamąja darbo su grupe dalimi, kurią grupės nariai pradeda naudoti savarankiškai.

5.4.2. Grįžtamasis ryšys (Feed back)

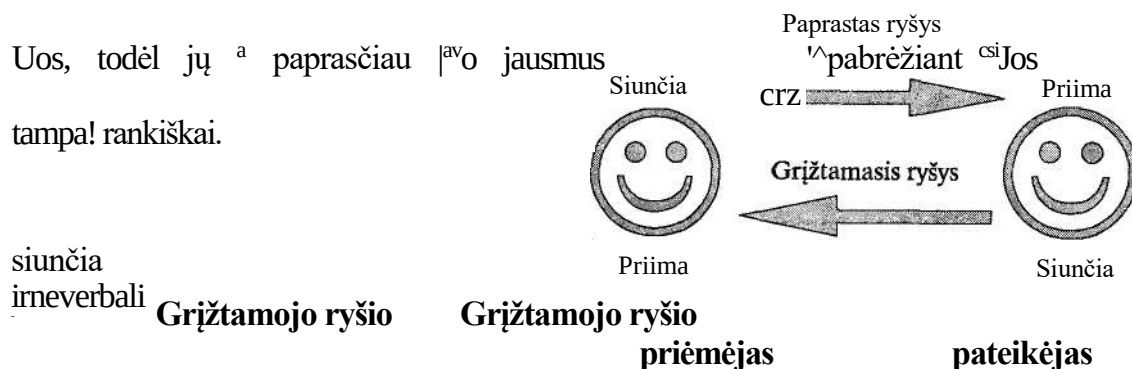
Žmonėms bendraujant, būna įvairių trukdymų ir nesusipratimų tarp asmens, kuris siunčia žinią, ir asmens, kuris šią žinią priima. Tai įvyksta, kai tuo pačiu metu susijungia verbali ir neverbali informacija. Nors neverbali informacija dažniausiai yra akivaizdi tam, kuris priima, bet dažnai lieka nesuvokiama tam, kuris ją siunčia.

Kitos trukdymo priežastys glūdi skirtingose priimančiojo galimybėse šią informaciją suvokti kaip žinutę. Suvokimas priklauso nuo asmeninės būsenos, taip pat nuo priimančiojo požiūrio į siunčiantįjį kaip į tokį asmenį, koks jis ir yra, arba kaip į spėjamą nepažįstamą asmenį (*perkėlimas*). Labai akivaizdžiai tai parodo keturių ausų modelis pagal F. Schulz von Thun.



Per grįžtamąjį ryšį įsisąmoninama įvykusios komunikacijos eiga. Taip per grįžtamąjį ryšį atsiranda naujas požiūris į save ir į kitus. Grįžtamasis ryšys skatina asmeninį ir socialinį mokymąsi.

Grįžtamajame ryšyje dalyvauja grįžtamojo ryšio pateikėjas ir grįžtamojo ryšio priėmėjas. mes turime Pateikėjas, remdamasis priėmėjo pasisakymais ir elgesiu, pasidalina su priėmėju, kokios mintys me pakeisti? ir jausmai jam kilo. Taip grįžtamojo ryšio priėmėjas gali pamatyti save grįžtamojo ryšio pateikėjo ^{mo}> Pauzių akimis, t.y. kaip veidrodyje.



Grįžtamojo ryšio priėmėjas nepertraukdamas išklauso grįžtamąjį ryšį iki galo, kad kažką sužinotų apie save ir išmoktų. Tuoj po to jis pasidalija su pateikėju savo reakcija, grįžtamojo jį suvokti ^{^o} sukeltomis mintimis ir jausmais. Grįžtamojo ryšio priėmėjas nusprendžia, kokias grįžtamojo požiūrio ' ^{^o} dalis jis norėtų priimti arba atmesti. Tai sudaro galimybę ir grįžtamojo ryšio pateikėjui *rkėlimas*) geriau *vertinti savo elgesį. Grįžtamojo ryšio dalis, kurios yra priimtinos, galima panaudoti norint pakeisti savo elgesį.

Grįžtamojo ryšio taisyklės.

Grįžtamajam ryšiui pateikti:

- paklausk, ar grįžtamojo ryšio priėmėjas dabar gali ir nori Tavęs klausytis;
- būk kaip galima konkretesnis, atsižvelk į elgesio būdus esant konkrečiai situacijai;
- būk atviras bei garbingas ir neatmesk galimybių, kad Tu galėtai būti neteisingas;
- aiškiai pasakyk, kad kalbama apie Tavo subjektyvius pastebėjimus ir jausmus;
- venk įvertinimą ir interpretaciją, ne analizuok, o atskleisk situaciją;
- neprimesk savo nuomonės, o tik ją pasiūlyk.

Grįžtamajam ryšiui priimti:

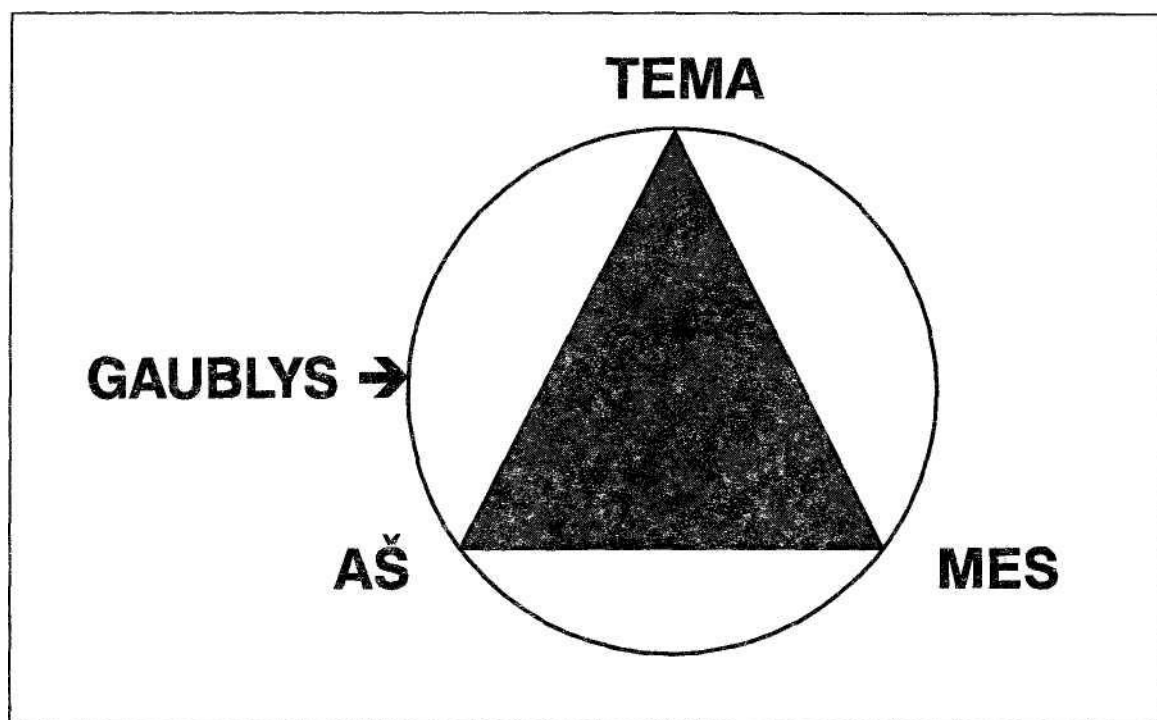
- pasakyk, apie ką Tu norėtum išgirsti;
- pagalvok, ar kada nors ir kur Tu jau kažką panašaus esi girdėjęs;
- nesigink tuojau pat, ramiai klausykis ir leisk grįžtamajam ryšiui Tave veikti;
- pasidalink savo jausmais ir reakcijomis.

5.4.3. "Tema - Aš - Mes": į temą nukreiptas tarpusavio santykis (*interakcija*)

Themenzentrierten Interaktion - TZI (vok.), pagal Ruth Cohn¹³

Į temą nukreiptas tarpusavio santykis (*interakcija*) yra gyvo mokymosi modelis, besiremiantis aksioma, kad žmogus yra savarankiškas (*autonomiškas*) ir tuo pačiu metu įvairiapusiškai priklausomas (*inter dependent*) nuo jį supančio pasaulio. Tikslas yra būti (tapti) autonomišku sąmonėje ir atsižvelgti į priklausomybę: juo daugiau aš įsisąmoninu interakcijų eigą, sąlygas ir dėsningumus, tuo labiau galiu tapti gebančiu apsispręsti ir laisvu žmogumi¹⁴.

TZI darbą tam tikra tema ("Tema"), bendrą darbą grupėje ("Mes") ir asmeninį lavinimąsi ("Aš") sujungia į dinaminį grupinį modelį. Jis išryškina temą kaip centrinę užduotį ir kaip pagrindą atskleidžia asmeninę motyvaciją ir asmeninį santykį su tema, taip pat bendrus ir nekonfliktinius santykius grupėje. Tokiu būdu TZI reikalauja "Temos"- "Aš"- "Mes" elementų pusiausvyros grupės procese atsisžvelgiant į turinčias įtakos būtinas sąlygas ("Gaublys").



"Tema" reiškia tikslą, kodėl susirenka grupė, pvz., pačių pasirinktos temos nagrinėjimas, projektas, ekskursija, laisvalaikio praleidimas, grupės kelionė, kultūrinis renginys, jaunimo politikos darbas susivienijime, planavimo posėdis komandoje, žaidimų popietė, pokalbiai prie apskritojo stalo ir t.t.

"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.¹⁵

"Gaublys" reiškia būtinas darbo su grupe sąlygas, pvz.: vietą ir patalpas, organizacijų, institucijų, finansuotojų, kaimynų, tėvų ir pedagogų lūkesčius, materialinį aprūpinimą ir t.t., taip pat dalyvių gyvenamąjį pasaulį, kasdienybę ir buvimo pasaulyje jausmą.

Kad grupės proceso metu būtų pasiekta TZI trikampio pusiausvyra, Ruth Cohn pateikia du pagalbinius reikalavimus ir keletą pagalbinių taisyklių, tinkančių dirbti pasirinkta tema. Kaip matyti iš postulatų, jie yra pagalbiniai ir jokių būdu neturi būti suprasti kaip nelanksčios taisyklės. Jie labiau atspindi laikyseną, kuri yra grindžiama reikalavimais ir kurią grupė turėtų įsisavinti pasitelkusi taisykles.

Geriausiai grupė išmoksta šios laikysenos remdamasi vadovų komandos pavyzdžiu (*mokymas pagal modelį*).

1. Postulatas: Būk sau vadovas (*chairperson*)

Prisiimk atsakomybę už Save ir Savo veiksmus grupėje. Apmąstyk, ko Tu čia tikiesi ir ką Tu pats gali pasiūlyti. Išsiaiškink Savo motyvaciją ir nesitikėk, kad kiti Tave tempsis išpaskos. 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.

2. Postulatas: Trikdytojai turi pirmenybę

Sustabdyk grupę, jei nebegali joje daugiau dalyvauti. Sustabdyk ją, jei esi užsiėmęs kažkuo kitu, jei Tu daugiau nebegali susikoncentruoti, jei kažkas Tave labiau domina, jei Tu esi pavargęs, jei Tu negali išsikrovoti pripažinimo, jei atmosfera Tau yra bloga, jei Tu dėl kažko nerviniesi, jei Tu kažko nesupranti arba jautiesi esąs nesuprastas ir t.t.

Pagalbinės postulatų taisyklės:

1. Kalbėk už Save. Kalbėk apie "Aš", o ne "beasmene" ar "mes" forma. Siųsk daugiau "Aš"-žinių nei "Tu"-žinių.

2. Kaip galima mažiau klausinėk, nes klausimas yra tarsi pasisakymas. Klausime glūdi paslėptas noras pasisakyti.

3. Pašaliniais pokalbiams suteik pirmenybę. Jie trukdo ir tuo pat metu yra svarbūs, kitaip jų nebūtų.

4. Stenkis, kad vienu metu kalbėtų tik vienas žmogus.

5. Bendraudamas būk nuoširdus ir išrankus. Įsisąmonink, ką Tu mąstai ir jauti, ir pasirink, ką Tu sakysi ir veiksi.

6. Išsakyk Savo jausmus ir kaip galima ilgiau jų nekomentuok.

7. Pastebėk Savo kūno signalus ir atkreipk dėmesį į kitus.

5.4.4. Konfliktų sprendimas

Deja, nėra jokio patentuoto recepto konfliktams išspręsti, todėl grupės vadovui būtina žinoti pagalbinius, vieningus pagrindus konfliktui suvaldyti:

1. Konfliktą gali išspręsti tik konfliktuojantys asmenys (*konfliktopartneriai*), t.y. niekas negali išspręsti kito žmogaus konflikto.

2. Į kiekvieną konfliktą būtina žiūrėti rimtai, netgi jei iš išorės jis neatrodo dramatiškai. Paguodžiantys pasisakymai (pvz., "Tai yra pusė bėdos") arba gerai sumanyti patarimai nedaug tepadeda konfliktuojantiems.

3. Konfliktai gali būti dalykiniai ir asmeniniai. Dažniausiai jie būna mišrūs.

4. Kiekvienas konfliktas yra emocionalus, būna visko: įtūžio, pykčio, įniršio, liūdesio, nusivylimo ar emocionalaus įžeidimo.

5. Kiekvienas konfliktas, tampa akivaizdus, kai tik jis iškyla. Akivaizdi tik mažoji iškilusio "ledkalnio" dalis. Kur kas didesnė dalis - po vandeniu. Norint išspręsti konfliktą, būtina padėti konfliktuojantiems - stengtis kiek įmanoma iškelti viešumon nematomąją konflikto pusę ir panaudoti tai sprendžiant konfliktą.

6. Kiekvienas konfliktas turi atsiradimo istoriją. Juo ilgiau konfliktą sukėlę faktoriai bus nepastebėti (jie galėjo įsitvirtinti ir apsiginkluoti), juo sunkiau bus išspręsti konfliktą.

7. Ne kiekvienas konfliktas yra išsprendžiamas.

8. Atvirai išreikšta agresija (*fizinis antpuolis*), ašaros gali sumažinti konflikto dalyvių emocijų įtampą. Konflikto dalyviai išgyvena buitines situacijas ir jiems reikia vadovų komandos saugumo ir garantijų, kad jie gali būti tokie, kokie šiuo metu yra.

Konfliktui grupėje suvaldyti yra pateikiamos dvi intervencinės galimybės, kurias būtina išmokyti.

Netiesioginis konflikto konsultavimas pagal Carl Rogers¹⁶

Konsultantas (*patarėjas*), klausinėdamas ir fiksuodamas, padeda konflikto dalyviams plačiai išnagrinėti savo konfliktinę situaciją, pažinti ją, emocionaliai suvokti ir savikritiškai apsvarstyti (*savęs tyrinėjimas*). Tokiu būdu konflikto dalyviai savarankiškai suranda konfliktinės situacijos sprendimo kelius. Pagrindiniai konsultanto principai yra: akceptavimas (arba priėmimas), empatija (arba įsijautimas) ir kongruencija (arba atitikimas) (plg. sk. 4.2).

Konflikto suvaldymas pasitelkus grįžtamojo ryšio procesą.

Kai orėjau pakibusios pirmosios pykčio kibirkštys, galima pradėti grįžtamojo ryšio procesą. Iš pradžių dirba konflikto dalyviai, vienas po kito prisiimdami grįžtamojo ryšio pateikėjo ir priėmėjo vaidmenis. Kitas žingsnis, reikalui esant, gali būti pasikeitimas vaidmenimis, t.y. konflikto dalyviai mėgina įsijausti atitinkamai į kito dalyvio padėtį. Pasikeisdami vaidmenimis konflikto dalyviai pasikeičia ir kėdėmis, t.y. vietomis. Po to į grįžtamojo ryšio procesą įtraukiami kiti grupės nariai. Pabaigoje konflikto dalyviai pateikia galutinį grįžtamąjį ryšį - kaip jie dabar jaučiasi, kas juose pasikeitė, kas liko neišspręsta.

6. Metodų panaudojimas dirbant su grupe

6.1. Metodai - kertiniai akmenys siekiant grupės tikslo

Metodai yra kertiniai akmenys siekiant grupės tikslų. Pagal TZI trikampį (plg.sk. 5.4.3) tikslai keliami šioms sritims: asmeniniam lavinimuisi ir socialiniam mokymuisi grupėje. Sričių neįmanoma aiškiai atskirti - grupėje jos sudaro vienumą ir persipina. Visose trijose TZI trikampio srityse metodai gali padėti pasiekti grupės tikslo: jie struktūroja turinį, sudaro galimybę naujam asmeniniam patyrimui ir bendravimą nukreipia taip, kad iš to būtų pasimokyta.

Metodai aiškiai skiriasi vienas nuo kito pagal funkciją ir pobūdį, bet dėl TZI - sąsajų jie papildo vienas kitą, todėl vienos srities metodai gali būti taip pat veiksmingi kitoje srityje.

Metodams parinkti ir sėkmingai juos pritaikyti yra būtina aiškiai suformuluoti grupės ir / arba vadovų komandos tikslus. Iškelti tikslai turi atitikti esamą situaciją (*čia ir dabar*).

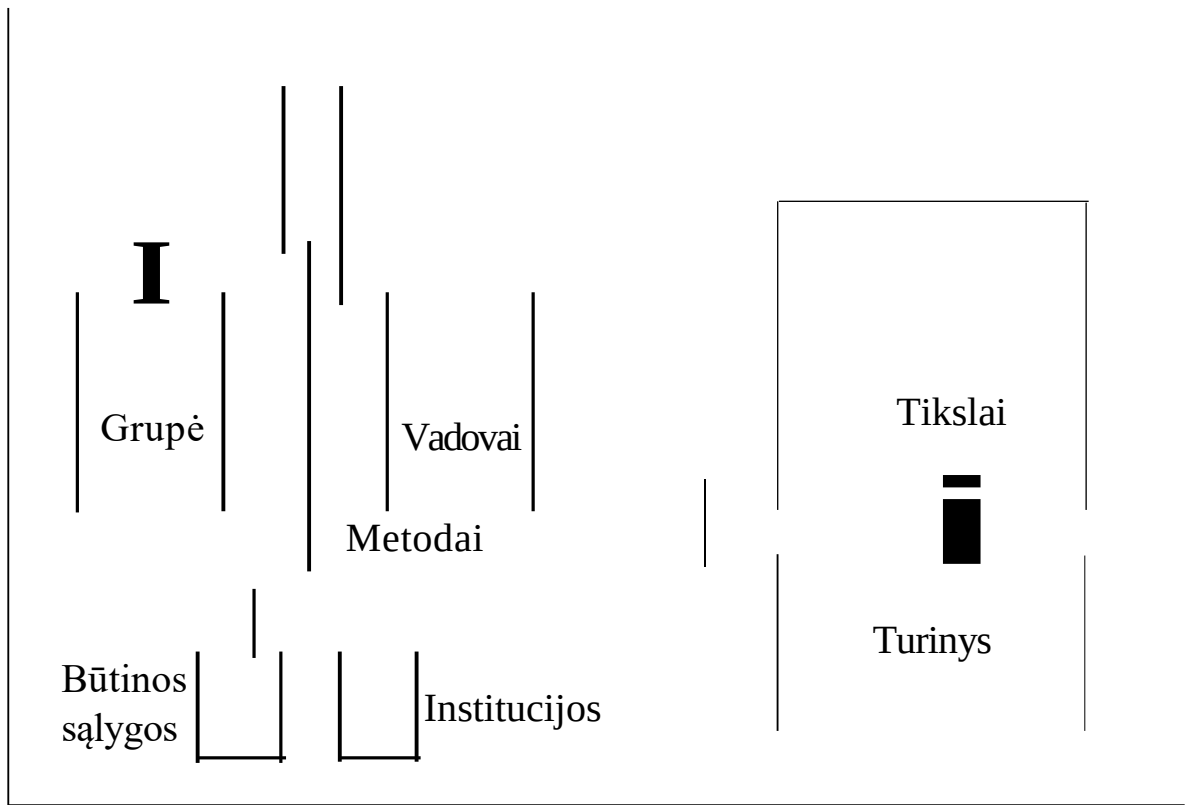
Nesant aiškaus tikslo, grupės nariams yra kur kas sunkiau priimti metodą, nes jie negali suvokti pasiūlyto metodo prasmės. Priimti metodą, vadinasi, suprasti jo tikslą, dalyvauti jame ir įgyti naujos patirties.

6.2. Metodai grupinio darbo sąlygų kontekste

Kad metodai būtų pritaikyti sėkmingai, reikia atsižvelgti į tai, ar pasirenkant metodus buvo atpažintos ir įvertintos grupinio darbo priklausomybės ir besikeičiančios sąlygos. J. Knoll modelis iliustruoja, kad metodai yra sėkmingi tik tada, kai būna suderinti grupės tikslai, turinys (tema), grupė, vadovų komanda, būtinos sąlygos ir institucijos¹⁷.

la^{la}ms plačiai
apsvarstyti
5 situacijos
(Klimas),

Procesą /
e&ėjo ir I
konflikto 1
onflikto i
'grupės
i i, kas .



Vadovų komandai pasirenkant metodus keliama papildomi klausimai, apimantys visas darbui su grupe reikalingas sąlygas:

- kokie yra mūsų konkretūs tikslai, ką mes norime pasiekti;
- kokia tema mes dirbame, koks temos pavadinimas ir esmė? Ar tikrai galime prasmingai sujungti tikslus ir turinį?
- kokios patirties, atsižvelgiant į tikslus ir temą, įgijome asmeniniame gyvenime? Kokias mintis ir jausmus mums tai kelia? Kokius atitinkančius metodus galime pritaikyti?
- kokios patirties, atsižvelgiant į tikslus, turinį ir metodiką, mes įgijome kaip kitų grupių vadovai arba nariai? Kas buvo pozityvu, kuo abejojame, ko norime išvengti?
- kokia yra dabartinė grupės situacija? Kokius interesus ir poreikius išreiškė grupės nariai? Kokia grupės nuotaika šiuo momentu? Kokie grupės narių ir vadovų komandos tarpusavio santykiai? Kokios metodinės patirties turi grupės nariai?
- kokios yra mus ribojančios sąlygos? Ar darbui tinka erdvė ir aplinka? Kokių medžiagų mums reikia, ar mes jų turime? Ar mes turime pakankamai laiko?
- kokie išoriniai reikalavimai mums keliama? Ar mes laukiame reakcijos iš jaunimo organizacijos, tėvų, kaimynų, spaudos ir t.t.? Kokia tai galėtų būti reakcija? Ar ši reakcija yra geidžiama, ar ne? Ar yra įstatyminių apribojimų, į kuriuos reikėtų atsižvelgti?
- kokie metodai, anot mūsų, vadovų komandos, yra tinkami atsižvelgiant į visas grupės sąlygas? Ar yra tam tikrų metodų pomėgis? Kokiems metodams mes ryžtamės ir kodėl? Kas galėtų vadovauti metodiniam darbui?

6.3. Metodinė kompetencija

Metodinė kompetencija - metodų parinkimas pagal grupės darbo sąlygas, kvalifikuotas jų taikymas, tolesnių pritaikymo galimybių įvertinimas ir aptarimas kartu su grupe (plg. sk. 6.2).

Svarbiausia metodinės kompetencijos prielaida yra asmeninė metodų pritaikymo patirtis. Metodą, kurį aš pats esu patyręs, galiu pasiūlyti kitiems. Be to, aš galiu geriau įvertinti, ką ši metodą taikant išgyvena grupės nariai, ir į tai atkreipti dėmesį. Visa tai suteikia grupės nariams daugiau saugumo.

Metodų, kurie man asmeniškai nepatinka, aš, kaip grupės vadovas, turiu nenaudoti. Tačiau vadovų komandos metodinę kompetenciją stiprina tai, kad komandoje yra atstovaujama skirtingiems kognityviniams, kūrybiniais, žaidybiniais, meditatyviniais ar susijusių su kūno judesiais metodų pomėgiams ir įvairūs metodai darbe su grupe naudojami lygiateisiai. Geriausiu atveju to dėka komandos nariai išplečia savo asmeninį metodų spektrą.

6.4. Visapusiškas metodų parinkimas ir metodų rinkinys

Metodų parinkimas turi atitikti visuminio asmenybės ugdymosi (plg. sk. 5.2) reikalavimus. Parenkant metodus visiškai vienodai turi būti atsižvelgta į intelektą, jausmus, vaizduotę, dvasingumą ir visus pojūčius: regėjimą, uoslę, lytėjimą, klausą ir skonį. Protinį darbą dirbančiai grupei būtinai turi būti siūlomas kūrybinis darbas.

Vadovų komanda turi disponuoti vadinamuoju metodų fondu - metodų rinkiniu, kuriuo pagal savo patirtį vadovaujasi komanda. Įgudusi komanda taip pat gali žinoti panašios struktūros metodus arba iš žinomų elementų pati sukurti naujus metodus.

Metodų fondas padeda vadovaujančiai komandai įvairiais būdais siekti užsibrėžto tikslo, t.y. taikyti įvairius metodus. Taip komanda gali lanksčiau reaguoti į konkrečią situaciją ir pagrįstai pasirinkti metodą. Kartais galima pasiūlyti sudaryti mažas grupes ir grupės nariams leisti pasirinkti iš jiems žinomų metodų spektro.

Grupė gali dalyvauti pasirenkant metodą tik tada, jei grupės nariai turi aukštą metodinę kompetenciją, pvz., yra baigę jaunimo vadovų kursus. Paprastai grupė, kai jai siūlomi alternatyvūs metodai, nėra pajėgi apsispręsti.

Grupės nariai gali dalyvauti sprendžiant, kaip jie toliau dirbs: patalpoje ar lauke, patys kuo nors užsiims, ką nors veiks dviese, pieš, muzikuos, vaidins, kalbės ar diskutuos, judės ar gulės, triukšmaus ar tylės ir t.t. Vadovų komanda, prieš pasirinkdama metodą, turi pajaušti šiuos poreikius.

Jei metodas yra netinkamas ir grupė jo nepriima, galima rinktis iš paruoštų alternatyvų. Beje, ne visada turi būti taikomi vien metodai. Kartais grupė daug paprasčiau pasiekia tikslą ir be jų.

6.5. Metodinio vadovavimo uždaviniai

Šis skyrius yra skirtas metodiniam vadovavimui asmeninio lavinimosi ir socialinio mokymosi srityje. Pagrindinė šio skyriaus mintis gali būti taip pat priskiriama prie darbo pasirinkta tema metodų taikymo. Tai yra išskirta ir aprašyta 8 ir 9 skyriuose.

Metodas pats savaime nėra tikslas ir juo labiau joks žaidimas.

Vadovų komanda ir grupės nariai metodus turi priimti rimtai kaip grupės mokymosi ir

ksperimentavimo erdvę. Metodinio darbo metu visada reikia palaikyti darbinę atmosferą, patingai tada, kai naudojant metodą grupėje pokštauojama, judama arba sukuriama erdvė ^{as>} kvalifikuotas -M^iniam ir individualiam darbui. Už darbinės atmosferos apsaugą atsako vadovų komanda. "" 6% sic. 6 2) ^{Jp}arbine atmosfera yra saugi atmosfera, kurioje nugalėję baime grupės nariai įgyja naujos patirties, laikymo patirt' f Nuolatinis kvailiojimas ir pokštavimas, kylantis iš neįprastų elgesio būdų, gali pakenkti ^{au} Vertinti, ką -jdarbinei atmosferai. Čia grupės vadovui svarbu parodyti supratimą, reaguoti į nesaugų elgesį, ^{i8^u}Pėsna'rian?j pasiūlyti paramą ir saugumą. Paprastai tai padeda įveikti pradinis sunkumas. Tačiau jei ir tai nedaro jokio poveikio, o kvailysčių vis daugėja, geriau metodą nutraukti, nei per daug reikalauti iš atskiro grupės nario, kitų akyse jį paverčiant pajuokos objektu.

^{af}stov Tačiau Vieno ar kito metodo metu grupės vadovai pradeda dalyvauti neiškart - vis daugiau su kūno i įleidžiami neįprasti elgsenos būdai, skatinamas grupės nario pasirengimas ir sugebėjimas ^{Bjai-} Geriausiu I ^{meto(*i}škai dirbti.

j Metodo struktūra yra pagalbinis metodinio vadovavimo instrumentas. | Kiekvienas metodas prasideda metodo tikslų pristatymu. Įvadinis paaiškinimas turėtų trumpai apibūdinti bendrą metodo struktūrą, o ne iškart pateikti visas eigos detales (kurios labai greitai yra pamiršamos).

Iš pradžių išsamiai paaiškinami pirmieji žingsniai, kad išsiaiškinus iškilusius klausimus būtų galima pradėti. Metodas naudojamas atsižvelgiant į jo struktūrą ir grupės darbo tempą. Vadovai lieka kartu su grupe.

vaizduote Kiekvienoje situacijoje, naudojant kiekvieną metodą, vadovų komanda turi iš naujo dirfa^{ančiai} nuspręsti, ar komandos nariai vadovauja metodui, ar jie vadovaudami dalyvauja jame, ar tarp savęs pasidalijamas vadovavimas ir dalyvavimas. Tai ypač priklauso nuo to, kiek atliekant metodą reikia stebėjimo ir ^{Iu>} distancijos, arba priešingai - artumo ir atvirumo grupei, kartu įgyjant naujos patirties.

^{t0} tikslo, yra esminė metodo dalis, kuri per kognityvinę patyrimų apžvalgą užtikrina mokymosi sėkmę. Kiekvienas metodas baigiamas refleksija. Jai turi būti skiriama pakankamai laiko, nes refleksija

Klausimai refleksijai:

- kaip aš išgyvenau metodą, kaip aš jaučiausi?
- ką aš išdrįsau padaryti, kur buvo nedrąsu ir kodėl?
- kas mane nustebino? Kokių naujų minčių kilo?
- kaip aš suvokiau kitus?
- kada ir kur aš jau kažką panašaus išgyvenau?
- ar čia įgytą patirtį galima perkelti į kitas gyvenimo sritis? Kokių padarinių galėčiau

šiuos

tikėtis,

jei ryžčiausi tai daryti?

Metodų žodyne tolesni refleksijos klausimai yra priskiriami tiesiogiai konkrečiam metodui ir pateikiami remiantis to metodo aprašymu.

k ir

Metodinio darbo užbaigimas refleksija išlaisvina grupės narius iš eksperimentinio lauko ir kartais iš metode įsivaizduoto pasaulio. Jie dabar vėl esti asmenys, kokie buvo prieš tai. Šis eksperimentinio pasaulio ir realybės atskyrimas svarbus tuo, kad eksperimentinio pasaulio patyrimas būtų priimamas kaip toks ir tuo pačiu metu neprarastų santykių su realybe.

Taikant metodus reikia nuspręsti, kada ir kaip toliau dirbti su grupe. Sprendžiant reikėtų atsižvelgti į šiuos dalykus:

- D kaip naudojant metodą gali būti geriausiai, pritaikyta įgyta patirtis?
- D kaip perkėlimą susieti su turiniu, gyvenamuoju pasauliu, grupės pasauliu?
- D kiek metodas suteikia ar atima energijos iš grupės?

7. Metodų žodynas

7.1. Metodų turinio suskirstymas pagal pritaikymo sritis dirbant grupėmis

Metodų žodyne yra pateikiami socialinio grupės darbo metodai, kurie labiausiai tinka dirbant su paaugliais.

Metodai yra suskirstyti pagal pedagogines pritaikymo galimybes grupės procese. Suskirstymas padeda grupės vadovui kaip galima greičiau surasti tinkamus metodus grupės fazių metodiniam organizavimui ir esant specifinėms grupės situacijoms.

Metodų suskirstymas turėtų būti suprantamas kaip pasiūlymas. Tai reiškia, kad metodų suskirstymą pagal pritaikymo sritis reikėtų naudoti lanksčiai. Metodai naudojami kūrybiškai. Daug metodų skirtingose grupės situacijose gelbsti kaip kelias į tikslą. Patyręs grupės vadovas įvairiapusiškai pritaikys vieną ir tą patį metodą grupės procese. Be to, galima rasti naujų būdų, kaip pritaikant atskiras metodų dalis būtų kuriami nauji metodai.

7.2. Įvadas į simbolius

⚠ **DĖMESIO.** Šiuo ženklu stengiamasi atkreipti Jūsų, kaip vadovo, dėmesį esant sudėtingoms situacijoms, kurios gali būti pavojingos dalyviams. Jūs turėtumėte vengti tokių situacijų arba veikti labai užtikrintai.



POROMIS.

Šis ženklas rodo, kad bus dirbama poromis.



LAIKAS. Laiko simbolis leis Jums geriau orientuotis. Jus matysite, kiek maždaug laiko reikia vienam ar kitam metodui atlikti. Tačiau kiek tiksliai laiko Jums prireiks, Jūs sužinosite tik praktiškai taikydami metodą, nes laikas labai priklauso nuo grupės narių skaičiaus ir patirties.



PRIEMONĖS. Šis ženklas įspėja, kad metodui atlikti reikia papildomų priemonių.

PASTABA. Pastabos atskleis Jums metodo pedagoginį pagrindą. Jose rasite ir konkrečią metodo taikymo patirtį.



TIKSLAS.

Prie šio ženklo Jus rasite pedagoginius metodo tikslus.

—

—

VARIANTAI. Šis ženklas rodo, kad pateikiami metodo variantai. Variantuose Jūs rasite daugiau idėjų ir, atsižvelgdami į situaciją, galėsite kūrybiškai taikyti metodus.

REFLEKSIJA.

Prie šio ženklo Jūs rasite metodo refleksijos klausimus.

7.3. Metodų turinys

7.3.1. Susipažinti ir apšilti

VARDŲ ŽAIDIMAI



TIKSLAS - kuo greičiau įsiminti grupės narių vardus.

PASTABA. Vardų žaidimai padeda geriau įsiminti vardus, kai visi į grupę susirinkę žmonės yra nepažįstami.

Kelionėn

Ižanga. "Grupė ruošiasi vykti į kelionę ir turi žinoti, kas važiuos kartu".

Grupė sėdi ratu. Vienas dalyvių pasako savo vardą. Kitas, šalia sėdintis, - pirmojo žmogaus ir savo vardą. Trečiasis kartoja pirmojo, antrojo vardus ir pasako savąjį. Ketvirtasis sako pirmojo, antrojo, trečiojo ir savo vardą ir t.t., kol užsidaro ratas.

Vardas ir judesys

Grupės nariai stovi arba sėdi ratu. Kiekvienas, iš eilės sakydamas savo vardą, tuo pat metu atlieka kokį nors judesį. Kiti grupės nariai pakartoja ir ištartą vardą, ir judesį.

PASTABA. Išreikšti save judesiu nėra įprasta, todėl pradėti ir parodyti pavyzdį turėtų vadovas. Du vadovai gali sėdėti vienas šalia kito. Vienas galės pradėti, o kitas - pabaigti ratą. Tada baigiantysis vadovas galės pasinaudoti proga ir išjudinti grupę, pavyzdžiui, pradėdamas

vaikščioti po kambarį. Taip galima nuosekliai užbaigti susipažinimą ir pradėti apšilimą. Visi kartos vadovo judesį, ir vadovui nebereikės raginti ar prašyti grupės atsikelti (jeigu sėdėjo) ir pradėti judėti.

Vardai ant kortelių

PASTABA. Dalyviai turi būti užsirašę ir prisisekę savo vardus. Jei grupėje yra vienodų vardų, šalia jų reikėtų pažymėti kokiuos nors simbolius, kad bendravardžius būtų lengviau atskirti.

Kiekvienas dalyvis ant kortelės užrašo savo vardą. Kortelės su vardais surenkamos, sumaišomos ir vėl išdalijamos.

Užduotis. Pristatyti grupei žmogų, kurio vardas parašytas kortelėje. Grupės nariai, kalbėdami tarpusavyje, stengiasi kuo daugiau sužinoti apie žmones, kuriuos jiems reikės pristatyti. Šnekėtis galima su visais, galima klausinėti, tačiau negalima prasiųti, kokį žmogų pristatinėji (tam skiriama 20 min). Pristatant rate, pirmiausiai pristatoma viskas, ką pavyko sužinoti apie tą žmogų, o jo vardas pasakomas tik pabaigoje arba grupė turi atspėti, apie kurį iš grupės narių yra kalbama. Baigus pristatymą galima ką nors patikslinti arba ko nors paklausti.

Vardas ir gyvūnas



PRIEMONĖS. Popierius, flomasteriai, akvarelės, kreidelės.

PASTABA. Tinka tarptautinėms grupėms.

Grupė sėdi ratu. Kiekvienas iš eilės sako savo vardą ir apibūdina save kaip kokį nors gyvūną, kuriuo galbūt norėtų būti. (Pvz.: "Mano vardas Žilvinas. Aš norėčiau būti kalnų švilpikas.") Po to kiekvienas paima popieriaus lapą, kuriame didelėmis raidėmis parašo savo vardą ir nupiešia gyvūną. Užrašyti vardai su gyvūnų piešiniais pakabinami ant sienos.

PASTABA. Toks įvardijimas leidžia geriau įsiminti vardus. Tuo pačiu šiek tiek atskleidžiamas žmogaus charakteris. Tarptautinėje grupėje svarbu aiškiai ištartį savo vardą, paaiškinti atskirų raidžių tarimą, vardo kilmę ir reikšmę. Grupė turėtų kelis kartus pakartoti ištartą vardą.



VARIANTAI

Vietoj gyvūnų pavadinimų save apibūdinti galima kaip augalą, spalvą ir t.t.

Greičiau sakyk vardą



PRIEMONES. Laikraštis.

Į DĖMESIO. Vadovas turėtų apsaugoti tuos grupės narius, kurie yra lėtesni ir kurie nespės ištarti vardo taip greitai kaip kiti. Jeigu vadovas žino, kad grupėje yra tokių žmonių, jis šio žaidimo siūlyti neturėtų. Žaidžiant neturi būti nugalėtojų ar pralaimėtojų. Svarbu ne laimėti, svarbu susipažinti.

Žaidimas yra linksmas ir išblaškantis. Žaidžiant jį darbo pradžioje, bus sunku sutelkti grupės dėmesį. Galbūt šis vardų žaidimas geriau tiktų laisvalaikiu ar pertraukų tarp atskirų grupės darbo dalių metu.



TIKSLAS. Greičiau įsiminti vardus.

Grupė sėdi ratu. Vienas grupės narys stovi rato viduryje. Kas nors sako bet kurio esančiojo rate vardą, o stovintysis viduryje turi suspėti trinkelėti (tik švelniai) susuktu laikraščiu per galvą tam, kurio vardas buvo ištartas. Šis, savo ruožtu, turi suspėti ištarti kito dalyvio vardą, kol jam dar nespėjo trinkelėti ir t.t.. Kas nespėja arba suklysta, eina į rato vidurį.

Cip-cap

Į DĖMESIO. Kaip ir žaidime "Greičiau sakyk vardą", vadovas turėtų apsaugoti tuos grupės narius, kurie yra lėtesni ir nespės ištarti vardo taip greitai kaip kiti. Jeigu vadovas žino, kad grupėje yra tokių žmonių, šio žaidimo jis neturėtų siūlyti. Žaidime neturi būti nugalėtojų ar pralaimėtojų. Svarbu ne laimėti, bet susipažinti.

Grupė sėdi ratu ant kėdžių. Vienam dalyviui nėra vietos. Jis stovi rato viduryje ir kuriam nors iš sėdinčiųjų sako "cip", "cap" arba "cip-cap". Pasakius "cip", greitai skaičiuojama iki 10, o per tą laiką žmogus, kuriam tai sakoma, turi suspėti ištarti kaimyno iš kairės vardą. Pasakius "cap", reikia ištarti kaimyno iš dešinės vardą. Kas nespėja ištarti kaimyno vardo, eina į rato vidurį, o stovėjęs rato viduryje sėdasi į nespėjusiojo vietą. Kai pasakoma "cip-cap", visi keičiasi vietomis. Tuo tarpu esantis rato viduryje stengiasi atsisėsti į tuščią vietą. Nesuspėjęs persėsti lieka rato viduryje.

PASTABA. Po vardų žaidimų reikalingas papildomas apšilimas, kad grupė galėtų pradėti darbą.

SUSIPAŽINIMO METODAI

Kino filmas

O ^ PRIEMONES. Popierius, flomasteriai, akvarelės, kreidelės.



TIKSLAS. Susipažinti, išsiaiškinti grupės narių lūkesčius ir vaidmenis grupėje.

Ižanga. Vadovas pradeda taip: *"Mūsų grupė atėjo į kiną. Šiek tiek pavėlavome, salėje jau tamsu. Mes ieškome vietų atsisėsti. Reklama jau baigėsi, ir prasideda filmas. Ekrane - filmo pavadinimas. Įsivaizduokite, kokį filmą mes žiūrime, kaip atrodo užrašytas filmo pavadinimas, kokios raidės, spalvos. Filmą pradžioje galime perskaityti, kas atlieka vaidmenis. Kokie vaidmenys yra šiame filme? Ką šitame filme vaidinu aš (kiekvienas iš mūsų). Koks mano vaidmuo - pagrindinis, antraeilis, o gal aš pasirodau tik epizoduose?"*

I žingsnis:

Kiekvienas dalyvis gauna po 2 lapus popieriaus.

Užduotis. Vienne lapą užrašyti (nupiešti) filmo pavadinimą, o kitame - savo vaidmenį (lapą pirmiausia užrašomas vaidmuo, po to - žmogaus vardas). Susibūrus į bendrą ratą, piešiniai pristatomi grupei.

II žingsnis:

Ižanga. Vadovas pradeda: *"Mes kartu esame čia. Kokį filmą mūsų grupė gali kartu sukurti?"* Ar filmas turėtų būti komedija, tragedija, detektyvas, melodrama? Ką galvojate apie tai? Koks šiame filme galėtų būti kiekvieno iš mūsų vaidmuo? Kas iš mūsų būtų pagrindiniai veikėjai, kas antraeiliai, o kas tik žiūrovai?

Kurdami filmą grupės nariai išsako savo lūkesčius turinio bei atmosferos grupėje atžvilgiu. Aptariami dalykai, kurie pageidaujami ir nepageidaujami grupėje.

PASTABA. Taip susipažinus nebereikia papildomo apšilimo, grupė nuosekliai gali pradėti darbą.

Siluetai

\\Zy **LAIKAS.** I žingsnis 30 min; II žingsnis 30 min; III žingsnis 30 min -1 h
Siluetus galima atlikti tiek poromis, tiek ir mažomis grupelėmis.

klėjai, žirkklės.

PRIEMONĖS. Baltas ir spalvotas popierius, flomasteriai, storesnį spalvoti siūlai,



TIKSLAS. Labiau vienas kitą pažinti.

PASTABA. Vadovas turėtų pasirūpinti darbo struktūra, galbūt suformuluoti keletą klausimų, kurių pagrindu partneriai pradėtų šnekėtis poromis. Klausimai gali būti susiję su

pasirinkta tema. Labai svarbu, kad kiekvienam būtų suteikta galimybė pasisakyti. Todėl patartina skirti daugiau laiko, kad nereikėtų nutraukti užsiėmimo nebaigus pasisakymų. Šis metodas - tai socialinio mokymosi pradžia. Kiekvienas turi galimybę stebėti, kaip kiti jį įsivaizduoja ir priima. Tai mokymasis suteikti bei priimti grįžtamąjį ryšį.

I žingsnis: SILUETAI.

Grupės nariai suskirstomi poromis. Vienas atsigula ant grindų, kitas su siūlais apvedžioja gulintčiojo siluetą. Po to pasikeičiama vietomis. Kai išvedžioti abu siluetai, partneriai kalbasi poromis. Jų užduotis - sužinoti kuo daugiau informacijos apie vienas kitą.

II žingsnis: SILUETŲ DEKORAVIMAS.

Pasišnekėję partneriai dekoruoja vienas kito siluetą. Naudojami įvairūs simboliai, paryškinamos svarbios detalės, atsižvelgiama į tai, kas naujo sužinota, išgirsta.

III žingsnis: SILUETŲ PRISTATYMAS.

Dalyviai pristato siluetus visai grupei. Pasakojama apie partnerio siluetą, kurį teko dekoruoti. Labai svarbu, kad kalbama ne savo, bet partnerio vardu ("Aš esu...").

Negalima įsiterpti ir pertraukti kalbančiojo. Net jeigu jis ką nors neteisingai sako. Paneigti faktus ar patikslinti galima tik partneriui baigus kalbėti.

PASTABA. Iš siūlų padarytus siluetus išardyti ir kambarį sutvarkyti turėtų ne vadovas, bet visa grupė. Viską sutvarkius vadovas gali paaiškinti, jog "siluetai atspindi žmones ir jų patirtį. Siluetus išardėme, bet žmonės liko čia. Dabar mes paruošėme sau erdvę, kad visi kartu galėtume kurti kažką naujo".



VARIANTAI:

Siluetus galima iškirpti iš popieriaus:

- gulint ant didelio popieriaus lapo, siluetas apibraukiamas flomasteriu ir iškerpamas;
- stovint tarp šviestuvo ir ant sienos kabančio popieriaus lapo, ant popieriaus krentantis šešėlis apibraukiamas ir iškerpamas.

PASTABA. Šis variantas pranašesnis, nes popieriniai siluetai lieka kitiems grupės užsiėmimams. Siluetus galima prilipdyti prie sienų - tada "atgyja" visas kambarys. Siluetus galima nuolat papildyti pastebėjimais apie kitą žmogų. Ant silueto taip pat galima rašyti savo mintis, kurias norima tam žmogui išsakyti. Dirbant kitomis temomis, siluetai neturėtų užimti visos darbo kambario erdvės.

Jeigu su grupe susitinkama po tam tikro laiko, siluetus galima naudoti grupės procesui aptarti, ypač grupės proceso pabaigoje, fiksuojant pokyčius.

Ieškomas nusikaltėlis



TIKSLAS. Labiau suvokti save ir kitą žmogų.

PASTABA. Atliekama nesikalbant (*neverbalinė komunikacija*).

Ižanga. "Tikriausiai visi yra matę vesternų. Prisiminkite tas nuostabias istorijas ir mintimis nuskriekite į Vakarus. Užsukus net ir patį mažiausią miestelį, į akis krenta ant stulpų priklijuoti žmonių portretai su užrašu: "Ieškomas nusikaltėlis". Kaip atrodytų mūsų veidai, jeigu ten kabėtų mūsų portretai?"

Dalyviai sėdi poromis vienas piešais kitą ir piešia vienas kito portretus. Partneriai nesišneka, tačiau bando įvardinti ir aprašyti vienas kito vidines savybes, kurias jau pastebėjo, arba tiesiog mano žmogų būtent jas turint. Piešiama ir rašomos savybės neapartinėjant, o vėliau portretas pristatomas grupei.

Susipažinimas su aplinka.



TIKSLAS. Susipažinti su aplinka, kurioje bus dirbama.



PASTABA. Metodą galima atlikti tiek individualiai, tiek poromis, tiek mažomis grupelėmis. Jį galima labiau struktūruoti priklausomai nuo vadovo tikslų. Vaikščiojant po apylinkes prireiks daugiau laiko, tačiau bus svarbūs įspūdžiai, pokalbiai su pakeliui sutiktais žmonėmis, įžymių vietų aplankymas. Tuomet į ratą atnešti užteks tik kokį nors simbolį. Vadovui svarbu nepamiršti, jog vienaip ar kitaip grupė turi susipažinti su aplinka, kurioje bus dirbama. Tik tada kūrybiškumas tampa įmanomas.

Užduotis. Atsinešti į ratą kokį nors daiktą ar simbolį iš aplinkos. Atsinešti tai, kas patinka, ką norima kitiems parodyti.

Kiekvienas atsineša į ratą aplinkoje surastą daiktą, deda jį į rato vidurį ir pasako grupei, kodėl būtent šį daiktą atsinešė.



VARIANTAI.

Susirasti pastate, kuriame vyksta grupės užsiėmimai, arba lauke jaukiausią ir mieliausią vietą. Kiekvieną tokią vietą vėliau pristatyti grupei ir pasakyti, kodėl ji yra mieliausia.

Padaryti gamtoje didelę skulptūrą (iš gamtos medžiagų). Vadovas gali užduoti tam tikrą temą, pvz.: "Mano jaunimo organizacija", "Mano klasė mokykloje" ir t.t. Skulptūros vėliau pristatomos grupei.

Atomai ir molekulės



PRIEMONĖS.

Audiogrotuvas. Tinka tarptautinei grupei.



TIKSLAS. Susipažinti, pastebėti vienas kito išorines ir atrasti vidines savybes.

Grupės nariai, tarsi atomai, chaotiškai juda pagal muziką. Muzika pritildoma, paskelbiamas koks nors požymis ir atomai sudaro molekules - grupeles, į kurias žmonės sueina pagal paskelbtąjį požymį. Grupelių nariai kuriam laikui gali susikibti rankomis. Kai muzika pagarsinama, molekulės išyra, o atomai vėl chaotiškai juda.

PASTABA. Požymiai gali būti patys įvairiausi priklausomai nuo to, ką norima sužinoti, išsiaiškinti. Paprastai nuo išorinių požymių pereinama prie vidinių. Pvz.: kieno rudos (žalios, mėlynos) akys; kieno tamsūs (šviesūs) plaukai; kas turi laikrodžius (žiedus, auskarus); kam patinka rave (rap) muzika; kas turi brolių ar seserų; kas augina namuose gyvūnų ir t.t. Požymius galima susieti su tema ir jau šio žaidimo metu išsiaiškinti grupės narių požiūrį vienu ar kitu klausimu. Galima išsiaiškinti tam tikrus organizacinius dalykus, kad vėliau tam nebereikėtų skirti laiko. Pvz.: kas dar neapsigyveno kambariuose; kas yra vegetarai ir t.t. Paskutinis požymis gali būti - kas jau yra nusiteikęs dirbti.



VARIANTAI

Žemėlapis.

PASTABA. "Žemėlapis gali būti vienas iš požymių, pagal kurį "atomai" turi išsidėstyti.

Dalyvių prašoma įsivaizduoti, kad kambarys, kuriame vyksta grupės užsiėmimas, yra žemėlapis.

Užduotis. Visiems sustoti kambaryje taip, kaip išdėstyti miestai, iš kurių kiekvienas atvyko.

Visi į vieną eilę.

PASTABA. "Molekulės" nebūtinai turi susikibti rankomis ir sudaryti ratelius. Grupės nariai gali sudaryti vieną molekulę, kurioje visi bus išsirikiavę į vieną eilę.

Grupės nariai prašomi sustoti į eilę ne bet kaip, o pagal tam tikrus požymius. Pvz.: ūgį, svorį, amžių (gimimo metus, mėnesį, dieną), abėcėlės tvarka pagal vardo pirmąją raidę, batų dydį ir t.t.

PASTABA. Kai grupės nariai išsirikiuoja pagal paskutinį požymį, esančiųjų kraštuose prašoma priartėti vienas prie kito taip, kad grupė sustotų ratu. Po šito metodo nebereikia papildomo apšilimo. Lieka tik susėsti ir galima pradėti grupės darbą.

APŠILIMO METODAI

I TIKSLAS. Pradėti kontaktuoti su žmonėmis, išjudinti kūną, paskatinti energijos tekėjimą kūnu.

PASTABA. Apšilimo metodai skatina dalyvių aktyvumą, nusiteikimą bendrai dirbti grupėje. Paprastai aktyvumui skatinti tinka įvairiausi judrūs žaidimai. Keletas jų pateikiami šiame skyriuje.

Judantys taškai (*spots in movement*)

PASTABA. Metodas paprastai taikomas mažoms grupėms. Jo esmė yra pakreipti dalyvių mintis norima linkme ir susieti jas su tam tikru veiksmu. Veiksmas padeda įsisąmoninti mintį, ir tai leidžia susitelkti darbui. Atsižvelgdamas į savo tikslus, vadovas gali sugalvoti skirtingiausius minčių impulsus ir veiksmus, susijusius su būsima tema. Čia siūloma tik keletas tokių galimybių.

Vaikščiojantys po kambarį grupės nariai kviečiami susikaupti, šiek tiek pabūti su savo mintimis, pamąstyti, prisiminti:

- kaip sužinojo apie šį seminarą;
- kas pakvietė čia dalyvauti;
- kaip kiekvienas krovėsi daiktus;
- kaip iš ryto kėlėsi;
- kaip važiavo;
- ką jautė važiuodamas;
- ko tikėjosi;
- kaip dabar jaučiasi.

Vadovas grupės dėmesį pamažu atkreipia į aplinką ir į aplink esančius žmones:

- koks yra šitas kambarys;
- kurioje kambario vietoje jaučiuosi jaučiausiai;
- kokie garsai aplinkui, kokios spalvos;
- kokie žmonės aplinkui.

Dalyviai gali pasisveikinti akimis, galbūt persimesti keliais žodžiais.

Svarbu, kad išsijudintų ir mintys, ir kūnas. Kūnui vadovas siūlo įvairiausių judesių:

- vaikščioti pėdomis į vidų;
- pėdomis į išorę;
- lėčiau, greičiau, atbulomis;
- laikantis eismo taisyklių;
- eiti vienam paskui kitą ir pūškuoti kaip traukinys;
- per vieną minutę paspausti vieni kitiems kuo daugiau rankų;
- pasisveikinti susiliečiant galvomis, pečiais, keliais, pėdomis;
- vaikščioti paprastai ir t.t.

Pripūsti žmogų

Tinka mažai grupei arba grupelėms

Įžanga. *"Žmogaus rankos, kojos, galva - tai kūno dalys, per kurias į žmogaus kūną galima pripūsti oro. Oras yra energijos simbolis".*

Vienas iš grupės narių atsigula, kiti atsisėda šalia jo kojų, rankų, galvos ir pabando pajusti save, susikoncentruoti. Jie taip pat turi susikoncentruoti į gulintįjį ir pajusti, kiek savo energijos jam gali atiduoti. Grupės užduotis: "pripūsti" gulintįjį. Grupės nariai pučia orą su burna arba "pumpuoja", tarsi turėtų pompą, į gulinčiojo galvą, rankas ir kojas. Gulintysis turi parodyti, kiek energijos jau prisipildė. Jis "išsipučia" ir atsistoja. Gautą savo energiją jis gali išreikšti koku nors judesiu.

Nuo 1 iki 20

Tinka mažai grupei.



TIKSLAS. Susikoncentruoti.

PASTABA. Metodas padeda jausti kitus grupės narius, ugdyti atidumą vieni kitiems.

I žingsnis:

Grupė stovi ratu.

Užduotis. Garsiai suskaičiuoti iki 20. Kas nors pradeda ir sako "vienas". Kažkas kitas tęsia "du", dar kažkas - "trys" ir t.t. Jeigu kurį nors skaičių vienu metu ištaria du ar net keletas žmonių, skaičiuoti pradeda iš naujo. Kol grupė nėra susigyvenusi, pakaks suskaičiuoti iki 20. Vėliau skaičių galima padidinti. Šį pratimą galima kartoti dažniau, pavyzdžiui, kaskart pradedant grupės darbą.

PASTABA. Įveikę šią užduotį, pabandykite viską atlikti sudėtingiau.

II žingsnis:

Grupės nariai stovi ratu.

Užduotis. Visiems atsitūpti. Atsitūpia vienas, tada atsitūpia kažkas kitas, po jo dar kažkas ir t.t., kol sutūpia visa grupė. Jeigu vienu metu bando tūpti du ar net keletas grupės narių, visas pradeda iš naujo.

PASTABA. Atlikę šią užduotį, galite susėsti ratu ir pradėti grupės darbą. Kiti apšilimo pratimai aprašyti kiekvieno darbo su grupe metodų skyriaus pradžioje.

7.3.2. SKATINTI AKTYVUMĄ IR ŽAISTI

| **TIKSLAS.** Atpalaiduoti kūną, apšilti, įsitraukti į darbą.

Goofy* (Gufi)

PASTABA. Tai žaidimas, tinkantis dalyvių aktyvumui skatinti. Šis žaidimas ugdo pasitikėjimą, be to, teikia malonumo.

* toks vardas

Reikalingas vadovas, kuris nedalyvautų žaidime. Jis turėtų stebėti ir globoti dalyvius, nes jie bus užsimerkę. Vadovas turi perspėti dalyvius: jeigu bus labai sunku išbūti užsimerkus arba kas nors jausis labai nesaugiai, tuomet galima atsimerkti. Kambario, kuriame žaidžiama, aplinka turi būti pakankamai saugi.

Visi grupės nariai užsimerkia. Vadovas prieina prie kurio nors iš grupės narių ir į ausį pasako, kad jis yra Gufi. Užduotis grupei: užsimerkus vaikstant po kambarį, surasti Gufi. Susitikę dalyviai turi klausti: "Gufi?". Jeigu į klausimą atsakoma klausimu "Gufi?", vadinasi, tai ne Gufi. Jeigu paklaustasis tyli, vadinasi, jis yra Gufi (Gufi visada turi tylėti). Suradus Gufi, reikia atsimerkti ir susikabinti už parankių. Tie, kurie prisijungia prie Gufi, taip pat tyli. Prisijungti prie Gufi galima tik iš kraštų. Taip Gufi vis didėja ir vis sunkiau juda, kol galiausiai visi prie jo prisijungia.

Užšalk



TIKSLAS. Ugdyti kūrybiškumą, spontaniškumą.

PASTABA. Tai improvizacinis žaidimas, skatinantis daryti kažką neįprasto.

Pradžioje grupė susitaria, kokią vaidins situaciją (pvz.: "Vaikas perka ledus" arba "Šeima pietauja prie bendro stalo" ir t.t.). Vienas grupės narys pradeda tą situaciją vaidinti, kitas įsitraukia į vaidinimą, jį keičia, papildo, kuria naują situaciją. Veiksmas vyksta be žodžių. Kiti grupės nariai stovi vienas už kito ir laukia savo eilės. Pirmasis iš eilės sako: "Užšalk". Tada tie, kurie vaidino, sustingsta. Jis prieina ir kuria savo situaciją. Aktoriai vėl "atgyja" ir tęsia improvizuotą vaidinimą. Kas iš aktorių jaučia, kad pavargo ir nebenori dalyvauti toje situacijoje, eina į eilės galą. Veiksmas vyksta toliau, ir vėl pirmasis iš eilės sako: "Užšalk". Aktoriai vėl sustingsta. Jam priėjus, veiksmas vėl tęsimas ir t.t.

PASTABA. Gali būti kuriamos vis naujos situacijos. Vadovas neturėtų nutraukti vaidinimo, kol žmonės yra įsitraukę į žaidimą ir jiems malonu tai daryti. Kai grupė yra susigyvenusi, šitas žaidimas įneša žaismingumo. Tačiau ne visoms grupėms iškart pavyksta atsipalaiduoti ir įsijausti. Patartina šį metodą kartoti dažniau, jis ugdo vienas kito pajautimą, supratimą ir susiklausymą.

Susipynusios rankos

Dalyviai stovi glaudžiai ratu nusisukę nugaromis. Jie iškelia į viršų rankas ir šiek tiek atlošia jas atgal. Nežiūrėdami, visai atsitiktinai susikabina rankomis, po to, nepaleisdami vienas kito rankos, turi išsinarplioti taip, kad sudarytų ratą.

PASTABA. Kartais gali susidaryti du ar daugiau mažesnių ratelių.



VARIANTAI.

Šį žaidimą galima pradėti atsigulus ant nugaros. Dalyviai ištiesia rankas virš galvos, susikabina

rankomis, po to turi atsistoti ir išsinarplioti.

Grupės nariai stovi ratu susikibę rankomis. Vienas jų išeina iš kambario. Tuomet grupės nariai, nepaleisdami vienas kito rankų, susinarplioja. Tas, kuris buvo išėjęs už durų, turi ateiti ir išnarplioti grupę taip, kad ji vėl sustotų į ratą.

PASTABA. Pabaigoje grupė stovės ratu ir apšilimą galėsite pratęsti žaidimu "Susėsti ant kelių".

Susėsti ant kelių

Grupės nariai stovi ratu kuo glaudžiau vienas prie kito. Visi pasisuka į dešinę ir žengia žingsnį į rato vidurį, kad vienas prie kito dar labiau prisipausėtų. Tuomet lėtai ir sutartinai sėda vienas kitam ant kelių. Jeigu tai lengvai pavyksta, užduotį galima šiek tiek pasunkinti. Pvz.: sėdint vienas kitam ant kelių, sutartinai žengti į priekį. Jeigu pasiseka apeiti visą ratą, dalyviai, sėdėdami vienas kitam ant kelių, gali pamėginti judėti atbuli.

^v Cirvai, būgnai, kryžiai, vynai



PRIEMONES. Kortų malka.

Dalyviai sėdi ratu ant kėdžių. Kiekvienas dalyvis ištraukia iš kortų malkos vieną kortą ir įsidėmi jos spalvą. Tada kortos surenkamos. Vedantysis stovi rato viduryje, ima po vieną kortą nuo viršaus ir "šaukia" spalvą. Tie, kurių spalva atitinka, persėda per vieną vietą į dešinę. Jeigu ant tos kėdės kažkas sėdi, sėdama jam ant kelių.

Užduotis. Persėdant per vieną kėdę, apeiti ratą ir grįžti į savo vietą. Jei kuriam nors iš dalyvių kažkas atsisėda ant kelių, jis nebegali judėti, nors jo spalva ir atitinka skelbiamą spalvą. Kiekvieną kartą persėda tik tie, ant kurių kelių niekas nesėdi. Jėgu apėjus ratą vieta būna užimta, tenka sėsti kažkam ant kelių ir keliauti dar vieną ratą. Laimi tas, kuris pirmas sugrįžta į savo vietą.

PASTABA. Vienas kitam ant kelių gali susėsti neribotas žmonių skaičius.

Vampyrų

PASTABA. Šis žaidimas labai tinka apšilti, tačiau jį galima žaisti ir vakare, grupei pabaigus darbą. Žaidžiama užsimerkus, todėl vadovas pats turi nežaisti, bet stebėti žaidimo eigą ir užtikrinti dalyvių saugumą. Vadovas taip pat turi perspėti, kad žmonės, pasijautę labai nesaugiai, gali, jei norės, atsimerkti.

Įžanga. "Tikriausiai daugelis yra girdėję pasakojimų apie vampyrus. Dieną niekas jų nepastebi, o naktį jie išeina siurbti kraujo ir medžioti žmonių. Paprastai vampyrai gyvena Transilvanijoje, tačiau visai neseniai mus pasiekė žinia, kad vampyrų buvo pastebėta Lietuvoje, Latvijoje bei Estijoje. Dabar yra šviesu, todėl nėra ko baimintis. Tačiau pažiūrėkime, kas atsitiks naktį..."

Dalyviai užsimerkę vaikšto po kambarį. Vadovas pasako, kas bus vampyras. Vampyras turi susirasti "auką" ir jai "įkasti" (nepamirškite, kad tai tik žaidimas). Auka rėkia kiek įmanydama.

Iš riksmo visi sužino, kad vampyrai jau kandžioja žmones. Įkąstasis pavirsta vampyru ir ieško aukos, kuriai galėtų įkasti. Jeigu vampyras kanda vampyru - niekas nešaukia, o įkąstasis vampyras vėl virsta žmogumi.

Prašvitus vampyrai slapstosi į kampus. Tuomet visi gali atsimerkti ir pasižiūrėti, kiek dar liko žmonių ir kiek jų virto vampyrais.

Pyragas

✍ Tinka mažai grupei arba



grupelėms. 3^

TIKSLAS. Atsipalaiduoti, skatinti aktyvumą, jautrumą vienas kitam.

PRIEMONĖS. Antklodės.

PASTABA. Metodas tinka dienos pabaigai, baigiant grupės darbą. "Minkant tešlą ir kepančią pyragą" ant rankų nederėtų turėti laikrodžių, žiedų ir kitų aštrių daiktų. Vadovas turi perspėti, kad gulinčiojo negalima masažuoti kepenų srityje. Visiems norintiems pabūti "pyragu" turi būti suteikta galimybė.

Vienas iš grupės narių įvyniojamas į antklodę ir paguldomas ant pilvo. Likusieji jį masažuoja - tarsi minkytą tešlą pyragui. Jeigu dalyviai yra "nepatyrę kulinariai", vadovas paaiškina pyrago kepimo "receptą". "Pirmiausia nuvalomas stalas" - gulinčiojo pečiai, nugara, kojos glostomos delnais, "tada pabarstoma miltų ir tešla gerai išminkoma" - gulinčiojo kūnas švelniai maigomas delnais, "dar pabarstoma miltų" - smarkiau spaudžiama ir braukoma delnais - "ir tešla iškočiojama" - delnai dar labiau prispaudžiami ir braukoma pirmyn atgal, "pabarstoma aguonų arba razinų" - baksnojama pirštais, "dar paminkoma ir pakočiojama". "Išminkius tešlą, pyragas pašaukiamas į krosnį" - gulintysis išvyniojamas iš antklodės ir prispaudžiamas įkaitusiais nuo minkymo delnais. Galima šnypšti ir prispaustus delnus dar kurį laiką palaikyti, "kad pyragas gerai iškeptų" ("Paprastai pyragas pats praneša, kad jau iškepė").

Juoko grandinė

į **TIKSLAS.** Atsipalaiduoti, sušvelninti grupės darbo metu susikaupusią įtampą.

PASTABA. Metodas labiau tinka baigiant dieną arba laisvalaikį.

Dalyviai atsigula ant grindų taip, kad galėtų padėti galvas vienas kitam ant pilvo. Pirmiausia atsigula vienas, po to kitas gulasi ir deda savo galvą pirmajam ant pilvo, trečiasis - antrajam ant pilvo ir t.t. Gulintysis "grandinės" pradžioje pradeda garsiai krizenti ar juoktis. Netrukus juokas perduodamas per visą "grandinę".

7.3.3. UGDYTI PASITIKĖJIMĄ.

PASITIKĖTI SAVIMI

PASTABA. Pasitikėjimo savimi metodai yra tarpusavyje susiję. Paprastai jie naudojami kaip metodų eilė. Vadovas juose nedalyvauja. Jis tik veda užsiėmimus ir kontroliuoja jų eigą. Vadovo uždavinys - struktūruoti refleksiją.

Pažinti erdvę



TIKSLAS. Pajausti erdvę aplink save, susipažinti su ja ir jaustis užtikrintai.

PASTABA. Šio metodo pradžioje naudojami "Judantys taškai" (žr. skyrių 7.3.1). "Pažinti erdvę" tinka kaip įvadas į pasitikėjimo metodus ir kaip apšilimas.

Grupės nariai vaikšto po kambarį. Prašoma susikaupti ir įsigilinti į aplinką, pastebėti šviesesnius ir tamsesnius kambario kampus, pajusti vėsumą ir šilumą, užuosti skirtingus kvapus.

PASTABA. Toliau išdėstyti pasitikėjimo metodai yra pakankamai intensyvūs, todėl po kiekvieno iš jų reikia atlikti refleksiją. Refleksija yra šių metodų ašis. Refleksijos klausimus žodžiu arba užrašydamas ant popieriaus lapų ir padėdamas grupės rato viduryje pateikia grupės vadovas.

Pasitikėti savo uosle



PRIEMONĖS. Popierius, vanduo, flomasteriai.

PASTABA. Vadovas turi būti paruošęs popieriaus lapą, ant kurio nupiešiamos dvi figūros (pvz., trikampis ir apskritimas). Ant vienos iš figūrų užlašinamas lašelis vandens. Grupė apie vandenį kol kas nieko nežino.

Lapas su nupieštomis figūromis siunčiamas ratu, ir kiekvienas dalyvis labai įdėmiai uosto abi figūras. Kai visi pauosto, dalyviai išsako, kokius kvapus jautė. Jeigu abejojama, galima uostyti dar kartą. Pabaigoje grupės nariai aptaria, ką kiekvienas jautė.

PASTABA. Abi figūros kvepia popieriumi. Sudrėkintos figūros kvapas yra šiek tiek aštresnis, tačiau kvapų skirtumas iš tiesų yra labai subtilus ir ne visada pavyksta jį pajusti. Dauguma žmonių pasiduoda įtaigai. Dažniausiai dalyviai sako tai, kas jau buvo išsakta. Neretai jie bijo pasakyti grupei nieko neužuodžiantys arba nejaučiantys jokio kvapų skirtumo. Kai visi pasako,

ką jautė, vadovas atskleidžia "paslaptį". Jis paaiškina, kodėl sunkoka šiuos kvapus užuosti ir atskirti.

REFLEKSIJA.

ką aš užuodžiau?

kokios mintys man kilo uostant?

ar aš buvau teisingas, ar klydau?

ar aš pasitikėjau savimi, ar labiau klausiau, ką sako kitas?

jei taip - kodėl pasitikėjau tik savimi?

jei ne - kodėl klausiau kitų, o savimi nepasitikėjau?

Pasitikėti savo jutimais



PRIEMONES. Įvairiausi gamtos ir namų apyvokos daiktai.

Dalyviai užsimerkia arba užsiriša akis. Vadovas traukia iš krepšio skirtingus daiktus ir siunčia juos per rankas. Dalyviai nesisneka. Jų užduotis: atpažinti rankose laikomus daiktus. Tai gali būti daiktai iš gamtos (lapas, kankorėžis, kaštonas, obuolys) arba namų apyvokos daiktai (kempinė, šepetėlis, kamščiatraukis ir t.t.). Daiktų neturi būti labai daug, geriau, kad jie būtų kuo įvairesni. Kai daiktas apeina ratu, vadovas jį padeda į rato vidurį, kad baigus pratimą būtų galimybė dar kartą tą daiktą apžiūrėti. Pabaigoje visada aptariamas naujas patyrimas.

REFLEKSIJA.

ką aš jaučiaiu?

kokius daiktus aš atpažinau?

ko man nepavyko atpažinti?

dėl kurių daiktų aš abejoju? kodėl?

Patikrinti savo pastabumą

Dalyviai sėdi ratu nugaromis į rato vidų. Jų prašoma užsimerkti ir pamėginti prisiminti tam tikras vienas kito savybes. Pvz.: kieno iš grupės narių akys rudos/mėlynos, kieno plaukai tamsūs/šviesūs, kas kaip apsirengęs, kokių spalvų grupės narių drabužiai, kokių spalvų visai nėra ir t.t. Po to dalyviai atsisuka į ratą ir gali dar kartą patikrinti, apžiūrėti viens kitą. Svarbu, kad jiems būtų sudaryta galimybė pasidalinti savo jausmais ir mintimis.

REFLEKSIJA.

kaip man sekėsi prisiminti?

ką prisiminti buvo sunku ir ką lengva? kodėl?

Pasitikėti savo klausa



PRIEMONĖS. Krepšis arba dėžė, popierius, degtukai, žirklys, įvairiausi namų apyvokos daiktai.

Grupės nariai sėdi užsimerkę ir įdėmiai klauso. Vadovas traukia iš priemonių dėžės skirtingus daiktus ir sukelia įvairiausius garsus. Pvz.: šiurena celofaninį maišelį, uždega degtuką ir drėgną žvakę, suglamžo popieriaus lapą, kerpa popierių žirklymis ir t.t. Užtenka 7-10 garsų. Po to dalyviams suteikiama galimybė išsakyti, ką jie girdėjo ir ką tuo metu jautė.

REFLEKSIJA.

ką aš girdėjau?

kuriuos garsus buvo lengva atpažinti ir įvardyti?

dėl kurių garsų aš abejoju?

kokio garso nepasisekė atpažinti? kodėl?

Garsai užkulisiuose

PASTABA. Pratimas skirtas pasitikėjimui savo klausa lavinti.

Dalyviai sėdi ratu nusisukę į rato išorę ir užsimerkę. 3 žmonės stovi rato viduryje. Vadovas jiems parodo kortelę su tam tikra sąvoka, o jų užduotis - išreikšti tą sąvoką garsais (pvz.: "futbolo varžybos", "turgus", "stotis", "uostas" ir t.t.). Visi kiti klauso ir turi tą sąvoką atspėti. Jeigu kas nors atspėja, kiti 3 žmonės eina į rato vidurį bei parodytą kitą sąvoką turi išreikšti garsais ir **t.t.**

PASITIKĖTI KITAIŠ



TIKSLAS. Ugdyti pasitikėjimą savimi ir kitais;
ugdyti atsakomybę už save ir kitus.

XJ DĖMESIO. Labai svarbu, kad šie pratimai būtų galimybė išbandyti save tik tiems grupės nariams, kurie to nori. Nepamirškite, jog tai ne varžybos, nesistenkite išsiaiškinti, kuris iš dalyvių stipresnis, drąsesnis ir geresnis. Niekas neturi teisės žmonių versti ir stumti ar kaip nors kitaip pažeisti asmens ribų.

PASTABA. Šie pratimai reikalauja tylos, dalyvių pastangų ir jėgų. Juos galima atlikti tik labai susikaupus, susikoncentravus. Nugalėję baimę ir pajautę grupės jėgą, dalyviai gali daryti per daug rizikingus sprendimus ir veiksmus. Todėl vadovas turi labai sekti užsiėmimų eigą ir nė sekunde negali atsipalaiduoti. Jeigu grupė nėra tam nusiteikusi, šių pratimų geriau iš viso nedaryti.

Pasitikėjimo pratimai taip pat neturi būti tęsiami per ilgai, nes gali paprasčiausiai nusibosti arba dalyviai gali pervargti. Patartina šiuos pratimus atlikti tik tada, kai jie yra susieti su tolesniu grupės darbu.

Pakelti akmenį

PASTABA. Šitas pratimas yra tarsi įžanga į tolesnę metodų eilę.



TIKSLAS. Geriau pajauti savo kūną, apšilti.

Pasiskirstoma į grupes po 3 žmones. Vienas atsigula ir įtempia raumenis. Jis guli kaip didžiulis pailgas akmuo. Kiti du turi tą akmenį pakelti. Paprastai paimama už pečių, nugarą šiek tiek prilaikoma, ir jeigu gulintysis yra labai įsitempęs jį pastatyti ant kojų yra visiškai nesunku.

Pasitikėjimo ratas

Tinka mažai grupei.

Grupė stovi ratu kiek įmanoma susiglaudusi. Vienas iš grupės narių stovi rato viduryje, užsimerkia, įtempia raumenis ir lėtai svyra kuria nors kryptimi. Grupė lėtai sulaiko svyrantįjį ir vėl lėtai stumia kita kryptimi, į visas puses, stengiasi jį pagauti ir prilaikyti, kad neparkristų. Tie, kurie nori, gali eiti į rato vidurį ir išbandyti save. Baigus pratimą patartina iškart aptarti naujus potyrius, kilusius jausmus, mintis.

REFLEKSIJA.

- klausimai tiems, kurie išdrįso kristi:

kaip aš jaučiausi?

ar man buvo malonu? ar

jaučiausi saugiai? kodėl? ar mano

jausmai keitėsi? kaip? kaip aš

jaučiuosi dabar?

- klausimai visai grupei:

ar mes jautėmės atsakingi už tą, kuris krenta?

kas buvo sunku? kodėl?

Laisvas kritimas

PASTABA. Patariama nepradėti nuo šio pratimo, bet, atlikus prieš tai pateiktus pasitikėjimo pratimus, nuosekliai prie jo pereiti.

Įžanga. "Neskubėkite. Užlipkite ant stalo. Ramiai apgalvokite, ar norite kristi. Įvertinkite situaciją ir tik tada apsispręskite. Jūsų elgesys priimtinas abiem atvejais: jeigu nuspręsite kristi ir jeigu tiesiog nulipsite nuo stalo".

Vienas iš dalyvių užlipa ant stalo ar ant palangės, užsimerkia ir atbulas krenta žemyn. Grupė

gaudo krentantįjį, priima jį ant rankų, neleidžia nukristi ir susižeisti.

PASTABA. Krentančiojo rankos turi būti sulenktos per alkūnes ir prispaustos prie krūtinės. Gaudantieji rankas turėtų laikyti tokiame aukštyje, kuriame krentantysis stovi, jokių būdu ne žemiau. Rankos laikomos ne sukabintos delnais, bet sunertos vienu su kitais iki alkūnių.



VARIANTAI.

Jeigu kristi atbulam baisu, galima kristi veidu į priekį. Tuomet krentančiojo rankos turi būti prispaustos prie šonų.

REFLEKSIJA.

ar aš rizikavau?

jei taip - kodėl?

jei ne - kodėl?

ar aš nugalėjau savo baimę? Kodėl? Kas man iš to?

ar aš nenugalėjau baimės? Kodėl? Kas man iš to?

Ėjimas per bangas

Vienas iš dalyvių užsimerkia arba jam užrišamos akys. Jis eina per grupės narių rankas - tarsis brisdamas vandeniui ar eidamas per bangas. Jeigu jis pakelia ir kur nors stato koją, būtinai ten turi rasti grupės atramą. Grupės nariai pakiša savo rankas ar pečius, kad einantysis jaustų tvirtą pagrindą ir galėtų žengti kitą žingsnį. Grupė dėmesingai reaguoja į kiekvieną jo judesį, visai globoja ir padeda einančiajam.

REFLEKSIJA.

• *klausimai tam, kuris "ėjoper bangas":*

kaip jaučiausi eidamas?

kokius judesius buvo lengva daryti?

kas buvo sunku? kodėl? ar jaučiausi

saugiai? kodėl? kaip jaučiuosi

dabar?

• *klausimai grupei:*

ar mes jautėmės atsakingi už tą, kuris eina?

kas buvo sunku? kodėl?

Lopšinė

PASTABA. Galima atlikti ir gamtoje, ir uždaroje patalpoje.

Ižanga. *"Tikriausiai kiekvienas girdėjote posakį "nešioti ant rankų". Jo prasmę suprantame prisiminę vaikystę. (Kai mane globoja ir nešioja ant rankų, aš jaučiuosi labai saugiai.) Jeigu dabar kas nors pabandytų pakelti kitą žmogų, kad ir kurį nors iš mūsų grupės, pamatytų, jog tai padaryti yra gana sunku. Tačiau visai grupei pakelti vieną žmogų visiškai paprasta".*

Vienas iš dalyvių atsigula ant grindų ir užsimerkia. Kiti uždeda ant jo savo rankas, lengvai prispaudžia ir siunčia savo energiją, kol gulintysis visiškai atsipalaiduoja. Tada labai lėtai, neatitraukiant rankų nuo gulinčiojo, stengiamasi pakišti rankas po juo ir iš lėto jį kelti. Keliama nesikalbant, nesitariant. Kiek kelti, pajus pati grupė. Galima iškelti iki nuleistų rankų aukščio, galvos ar pečių, galima ir iki iškeltų rankų aukščio. Svarbu prilaikyti visas gulinčiojo kūno dalis (kojas, dubenį, nugarą, pečius, galvą) ir išlaikyti visą kūną horizontalioje padėtyje. Iškėlus gulintįjį į pakankamai saugų aukštį, galima labai labai lėtai jį pasūpuoti. Po to gulintysis kiek įmanoma lėčiau nuleidžiamas ir paguldomas ant grindų. Rankos ištraukiamos ir, stengiantis jų neatitraukti, vėl uždedamos ant gulinčiojo kūno. Tik po kurio laiko rankos visai atitraukiamos. Gulinčiajam atsimerkus, švelniai padedama atsistoti, galima kurį laiką dar prilaikyti už rankos, peties. Visi norintieji gali tai išbandyti.

PASTABA. Grupės nariai turės galimybę patirti, kad kai kuriuos dalykus įmanoma daryti tik kartu ir tuo pačiu jaustis saugiai. Po tokio intensyvaus emocinio krūvio geriausia susėsti ratu ir aptarti, kas įvyko, ką kiekvienas atrado ir patyrė. Labai svarbu įvardyti savo jausmus.

REFLEKSIJA.

- klausimai tam, kurį grupė kėlė ir supo:

koks pirmas įspūdis?

ką jaučiau, kai ant manęs uždėjo rankas?

ar man pavyko atsipalaiduoti?

jei taip - kodėl?

jei ne - kodėl?

ką jaučiau, kai mane supo?

arkada nors buvau patyręs panašų jausmą?

kaip jaučiuosi dabar?

- klausimai grupei:

ar mes jautėmės atsakingi už tą, kurį kėlėme ant rankų ir supome?

lengva buvo visiems kartu kelti vieną iš mūsų? kas buvo sunku?

kodėl?

Aklojo vedžiojimas



POROMIS.

PASTABA. Priklausomai nuo sąlygų metodą galima atlikti ir uždaroje patalpoje, ir

gamtoje. Šis metodas reikalauja abipusio pasitikėjimo ir atsakomybės. Metodo esmė geriausiai nusakoma Kahlilio Džibrano žodžiais: "Tu aklas, o aš kurčnebylys, todėl susiimkim už rankų ir pasistenkim suprasti vienas kitą".¹⁸

Kad būtų lengviau susikaupti ir įsijausti į vaidmenį, "aklajam" galima užrišti akis. Jis gali būti tik užsimerkęs. "Aklojo vedžiojimas" tinka tiek ugdant pasitikėjimą, tiek mokantis bendrauti.

Poros partneriai pasiskirsto vaidmenimis: vienas - "aklasis" (jis turi būti užsimerkęs), kitas - "kurčnebylys" (jis turi tylėti). Kurčnebylys veda akklą mišku. Vienas kitą vedžioja 15-20 min., po to poros partneriai pasikeičia vaidmenimis.

Užduotis. Supažindinti akklą su jį supančiu pasauliu.

PASTABA. Iš karto baigus, būtina aptarti patyrimą.

REFLEKSIJA.

- klausimai "aklajam":

ką jaučiau, kai nieko negalėjau matyti?

ar pasitikėjau vedančiuoju?

jei taip - kodėl?

jei ne - kodėl?

kokį pasaulį jis man parodė?

ką naujo supratau, atradau?

kaip jaučiuosi dabar?

- klausimai vedančiajam ("kurčiajam"):

ar jaučiau atsakomybę už žmogų, kurį vedžiojau? kas

vedžiojant buvo sunkiausia? kodėl? kas labiau patiko

- vesti ar būti vedamam? kodėl? ką patyriau naujo ir svarbaus?

Sekti paskui šaukinį



POROMIS.

PASTABA. Pratimą galima atlikti ir gamtoje, ir uždaroje patalpose. Įveikti užduotį ne visada lengvai pasiseka, todėl partneriai turi vienas kitam padėti.



TIKSLAS. Šis metodas tinka pasitikėjimui ugdyti ir mokytis bendrauti.

Vienas užsimerkia arba užsiriša akis. Kitas sugalvoja savo šaukinį, pvz.: "ta ta ta, ta ta ta, ta ta ta" arba "pyp, pyp, pyp, pyp"- Laikydamasis atstumo ir nuolat kartodamas šaukinį, jis turi vedžioti po aplinką savo partnerį ir apsaugoti jį nuo iškilusių kliūčių ar pavojų. Tas, kuris užsimerkęs, klausosi partnerio ir eina jo šaukinio link. Jeigu šaukinys nutrūksta - tai ženklas, kad reikia sustoti ir laukti, nes yra kliūtis. Kai kurioje nors pusėje šaukinys vėl pasigirsta, reikia pasisukti

į tą pusę ir toliau eiti paskui šaukinį. Po kurio laiko (5-10 min) partneriai pasikeičia vaidmenimis.

REFLEKSIJA.

- klausimai tam, kuris ėjo paskui šaukinį:
ką jaučiau, kai nieko negalėjau matyti?
ar pasitikėjau vedančiuoju?
jei taip - kodėl?
jei ne - kodėl?
ką naujo supratau, atradau?
kaip jaučiuosi dabar?
- klausimai tam, kuris vedė:
ar jaučiau atsakomybę už žmogų, kurį vedu? kas
vedant buvo sunkiausia? kodėl? kas labiau patiko -
vesti ar būti vedamam? kodėl? ką patyriau naujo ir
svarbaus?

7.3.4. MOKYTIS BENDRAUTI

Lietus miške



TIKSLAS. Susikaupti, pastebėti, ką daro šalia esantis.



PASTABA. Metodas tinka apšilti. Dalyviai mokosi išgirsti informaciją ir laiku ją perduoti. Stebint savo kaimyną ir kartojant jo atliekamus veiksmus, svarbu pastebėti ir išgirsti bendrą grupės skleidžiamą garsą.

Grupė sėdi ratu. Vedantysis pradeda ploti vienu pirštu į kitos rankos delną. Sėdintis iš kairės pradeda kartoti veiksmą ir t.t. Kai veiksmas vėl pasiekia vadovą, šis keičia judesį. Galima ploti atsižvelgiant į metų laikus:

- "pavasaris" - plojama vienu pirštu į kitos rankos delną;
- "**vasara**" - plojama dviem pirštais į kitos rankos delną;
- "**ruduo**" - plojama delnais, trypiama kojomis;
- "žiema" - trinama delnais, šnypščiamas ir t.t.

Robotai

PASTABA. Metodas tinka apšilti. Lengvai suderinamas su "Judančiais taškais" (žr. skyrių 7.3.1.). "Robotus" galima taikyti ir refleksijai. "Robotai" padeda suvokti, jog kiekvienas atskirai yra individualybė, tačiau visi drauge turime išmokti dirbti kartu. Taip dirba grupė.



TIKSLAS. Mokytis bendrauti ir bendradarbiauti.

Siek tiek apšilus, grupės nariai prašomi vaikščioti po kambarį, kaip robotai. Kiekvienas turi atrasti savo ritmą, savo judesius, savo garsą.

Užduotis. Sueiti į grupes po 3 ir dirbti kaip viena mašina. Kitaip tariant, neprarandant savo asmeninio ritmo, surasti bendrą ritmą.

REFLEKSIJA.

ar aš jaučiu savo asmeninį ritmą?

kaip aš savo ritmą išreiškiu?

koks ritmas man patinka/nepatinka? Kodėl?

ar aš jaučiu kitų ritmą?

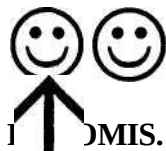
ar aš galėjau prisijungti prie kitų ?

ar mes kartu galėjome surasti bendrą ritmą?

ką iš to gavau?

kokią situaciją šitas metodas man primena?

Sekti paskui ranką



TIKSLAS. Didinti bendravimo jautrumą;

pajusti, ką reiškia vesti ir būti vedamam.

Vienas laiko delną netoli kito veido ir jį pamažu vedžioja kairėn, dešinėn, į viršų, į apačią, suka ratu ir t.t. Kitas seka akimis ir juda paskui delną, stengdamasis išlaikyti tą patį atstumą. Tempas pamažu didinamas. Po kurio laiko porų partneriai pasikeičia vaidmenimis.

REFLEKSIJA.

kaip aš jaučiuosi vedančiojo vaidmenyje?

ar aš jaučiuosi atsakingas už partnerį? ar

aš galėjau sekti paskui vedantįjį? ar man

patiko, kai mane vedė? Kodėl?

Sekti garso link



POROMIS.

Vienas atsitupia ir užsimerkia, kitas vaikšto aplinkui ir skleidžia įvairius (aukštus ir žemus) garsus. Garsai skleidžiami išsitiesus, pasilenkus, pritūpus.

Užduotis tam, kuris tupi: atsisukti į tą pusę, iš kurios sklinda garsas, ištiesti ranką tokiame lygyje, kuriame, jo manymu, garsas buvo paskleistas, ir pakartoti tą garsą. Jeigu tas, kuris tupi, apsirinka, partneris pakartoja garsą. Jeigu vis tiek sunku nustatyti, iš kur sklinda garsas, partneris paima už rankos, pakelia ją į atitinkamą aukštį ir pakartoja garsą. Po kurio laiko poros partneriai pasikeičia vaidmenimis.

REFLEKSIJA.

ar aš galėjau sekti ir atpažinti skirtingus garsus? Kodėl? ar aš galėjau pakartoti skleidžiamus garsus? Kodėl? ko reikia, norint būti atidesniam vienas kitam? lengva ar sunku įsiklausyti į kitus?

Kokonas

I TIKSLAS. Rūpintis vienas kitu, ugdyti abipusę atsakomybę. Ugdyti neverbalinę komunikaciją.

PASTABA. Metodas atliekamas nekalbant (*neverbalinė komunikacija*).

Įžanga. *"Įsivaizduokite, kad esate drugeliai, kurie įvynioja savo lėliukę į kokoną. Kokone lėliukė turi jaustis patogiai ir saugiai, kad galėtų augti taip, kaip ji nori", (pauzė)*

"Kai susirasite partnerį, ranka labai atsargiai apvedžiokite partnerio siluetą, tokį, kokį matote. Darykite tai minkštais, ramiais judesiais, neprarasdami akių kontakto. Taip apveskite visą partnerio kūną".

Bendraujama be žodžių. Susikaupti padeda ramus ir tylus muzikinis fonas. Grupės nariai sėdi ratu, susitinka akimis. Jie turi akimis parodyti vienas kitam, jog abu sutinka būti partneriais. Kai susitarimas priimtas, jie ilgai žiūri vienas į kitą ir siunčia vienas kitam mintis apie tai, kas jiems vienas kito patinka, ko jie tikisi vienas iš kito ir t.t. Jie tarsi įvynioja vienas kitą į saugų kokoną. Jie apsaugo vienas kitą - įsipareigoja globoti ir nepažeisti.

Po tokio bendravimo žvilgsniu atsisveikinama. Kiekvienas bendrauja tiek, kiek nori. Nebūtina bendrauti su visais, esančiais rate. Dalyviai turi patys nuspręsti, su kuo jie nori bendrauti ir išbandyti "kokoną". Jeigu kas nors jaučia, kad daugiau nebenori bendrauti, arba su visais jau buvo "susitikęs", gali užsimerkti ir laukti, kol baigs kiti.

PASTABA. Šis pratimas gali pasirodyti nelabai malonus, ypač atliekant jį pirmą kartą, jeigu žmonės grupėje nesijaus užtikrinti. Gali būti nejauku žiūrėti ilgesnį laiką kitam į akis. Negalima versti to daryti. Žmonės patys gali apsispręsti, ar to imtis, jei nori daugiau pajauti, suvokti.

REFLEKSIJA.*kaip aš jaučiuosi?**su kuo aš buvau "susitikęs"? kodėl?**su kuo aš nesusitikau? kodėl?**ar aš globojau savo partnerį?**kaip aš jaučiausi globojamas ir saugomas "kokone"?**kokią reikšmę man turi kokono "patyrimas"?**kokias šio patyrimo pasekmes mes galime matyti mūsų grupės santykiuose?***Akių vartai**

Tinka mažoms grupėms



TIKSLAS. Ugdyti neverbalinę komunikaciją.

PASTABA. Bendraujama tik žvilgsniu.

Vienas iš grupės narių išeina už durų. Kiti tuo tarpu susitaria, kurie du žmonės bus "vartai". Grupė stovi ratu. "Vartais" gali būti tik du greta esantys žmonės. Tas, kuris buvo išėjęs už durų, pakviečiamas į rato vidurį.

Jo užduotis: išeiti iš rato pro "vartus", tačiau pirmiausia jis turi atspėti, kas iš grupės narių yra "vartai". Tai pamatyti galima tik iš akių. Visi grupės nariai, išskyrus "vartus", abejingai stengiasi žiūrėti į esantįjį rato viduryje. Visų, taip pat ir "vartų", veido išraiška turi išlikti neutrali, tačiau "vartai" kviečia akimis eiti pro juos. Viduryje rato esantis žmogus jaučia arba spėja, kas yra "vartai", ir bando pro juos išeiti. Jeigu jis apsirinka ir eina ne pro "vartus", ratas jo neišleidžia. Jeigu jis eina pro "vartus", "vartai" atsidaro.

REFLEKSIJA.*ką akys man sako?**ką aš supratau iš akių?**ko aš nesupratau? kodėl?**ar žinote dar kokias nors neverbalinės komunikacijos formas?**jei norite, parodykite jas grupei.***Pilis**

Vienas iš dalyvių išeina iš kambario. Likusieji susitaria slaptažodį (pvz., "prašau"). Kai tas, kuris buvo išėjęs, sugrįžta, jis turi patekti į "pilį". Tai reiškia, kad grupės nariai stovi ratu glaudžiai apsikabinę rankomis ir pasilenkę į priekį, o jis turi patekti į rato vidurį. Apie slaptažodį jis nieko nežino, tad pačiais įvairiausiais būdais bando prasiskverbti į vidų, tačiau niekas jo neišleidžia, kol jis neištaria slaptažodžio.

VARIANTAI.

Užduotis išėjusiajam - rasti būdą, kaip patekti į **pilį**.

PASTABA. Šie variantai labiau tinka temai "Lyčių skirtumai".



TIKSLAS. Suprasti vyrų ir moterų vaidmenis ir jų elgseną bendraujant.

Iš kambario išeina 2 vaikinai ir merginos. Grupė susitaria slaptažodį. Kai išėjusieji sugrįžta, jie turi patekti į "pilį". Po to grupė aptaria:

- kaip bandė įeiti vaikinai?

- kaip bandė įeiti merginos?

Savo "pilis" atskirai daro vaikinai ir merginos. Vaikinai sustoja į ratelį ir sugalvoja "raktą". (Tai gali būti nebūtinai žodis "prašau". Pvz.: "Paliesti kurią nors kūno vietą".) Merginų užduotis patekti į vaikinų "pilį". Po to merginos sustoja į ratelį ir sugalvoja "raktą", o vaikinai turi patekti į merginų "pilį".

REFLEKSIJA.

kokį raktą sugalvojo vaikinai ir kokį merginos?

kaip merginos "atakavopilį" ir kaip vaikinai?

kaip merginos jautėsi, kai jų "pilis" buvo "atakuojama"?

kaip vaikinai jautėsi, kai jų "pilis" buvo "atakuojama"?

kaip merginos jautėsi, kai turėjo patekti į "pilį"?

kaip vaikinai jautėsi, kai turėjo patekti į "pilį"?

kokie mūsų grupės merginų ir vaikinų santykiai?

Telegrafas



TIKSLAS. Suprasti bendravimo dėsnius.

PASTABA. Metodas leidžia stebėti informacijos siuntimo ir priėmimo sudėtingumą.

Grupės nariai stovi išsirikiavę vienas paskui kitą. Stovinčiajam gale vadovas pasako į ausį arba parodo parašytą kortelėje žodį (pvz.: "namas", "medis", "žmogus" ir t.t.).

Užduotis. Priešais save stovinčiajam ant nugaros "nupiešti" sąvoką, kuri buvo užrašyta kortelėje. Tas, kuriam piešiama (vedžiojama pirštu) ant nugaros, turi sąvoką atspėti ir perduoti priešais jį stovinčiajam. Ant nugaros ne rašoma, o piešiamas simbolis. Galvos linktelėjimu parodoma, jog sąvoka suprasta, ir perduodama toliau. Paskutinė "telegrafo" grandis perduotą "sąvoką" ištaria garsiai.



VARIANTAI.



PRIEMONES. Popierius, flomasteriai.

Vedantysis ant lapo nupiešia simbolį. Jį parodo stovinčiam gale. Dalyviai jį piešia vienas kitam ant nugaros, taip simbolį perduodami į priekį. Stovintysis "telegrafo" grandinės gale perduotą simbolį taip pat turi nupiešti popieriaus lape. Po to abu simboliai palyginami.

Grupė suskirstoma į komandas ir varžomasi, kuri komanda greičiau perduos žodį "telegrafu".

REFLEKSIJA.

kas būtina, kad informacija būtų perduota teisingai?

kodėl perduodant informaciją atsiranda klaidų?

Kamuoliuko technika



TIKSLAS. Mokyti išklausti ir nepertraukinėti kalbančiojo; norint kalbėti, mokyti paprašyti žodžio.

PASTABA. "Kamuoliuko technika" naudojama tada, kai norima, kad esantys rate žmonės vieni kitus išklaustų ir išgirstų. "Kamuoliuko technika" dažnai gelbsti, kai grupė nėra įgudusi diskutuoti ir priimti bendrus sprendimus.

"Kamuoliuko technikos" esmė labai paprasta - kalba tas, kuris laiko rankoje kamuoliuką. Kas nori kalbėti pakelia ranką. Jam metamas kamuoliukas.

Yra dar ir kitas "kamuoliuko technikos" aspektas. Kalbant gerai turėti ką nors rankose, maigyti, perimti iš vienos rankos į kitą, ridenti. Tai padeda plėtoti mintį ir išlaikyti klausančiųjų dėmesį. (Šiam tikslui tinka net ir siūlų kamuoliukas.)

Kontroliuojamas dialogas

Vedantysis registruoja visus norinčius kalbėti. Kai baigia kalbėti vienas, kitas norintysis kalbėti pirmiausiai turi savais žodžiais pakartoti tai, kas buvo pasakyta, ir tik po to išsakyti savo mintį, kuri būtinai turi būti susijusi su prieš tai kalbėjusiojo mintimi.



VARIANTAI.

Pratimas grupelėms po 3 žmones (A, B ir C). A ir B kalbasi, C juos stebi. Po to C pateikia grįžtamąjį ryšį, t.y. abiem persako tai, ką jis išgirdo, kaip, jo nuomone, kalbėjosi A ir B. Partneriai grupelėje pasikeičia vaidmenimis. Svarbu, kad kiekvienas pabūtų stebėtoju (C).

Voratinklis



TIKSLAS. Mokyti grupę drauge įveikti kliūtis ir esant sunkiai situacijai paremti vienas kitą.

Iš virvių suraizgomas ir vertikaliai pritvirtinamas tinklas, kuris atitveria kambarį į dvi dalis. Maždaug 1,5 m aukštyje paliekama skylė, pro kurią galėtų išlįsti žmogus. Kitos skylės turėtų būti šiek tiek siauresnės.

Užduotis grupei. Pralįsti pro tinklą į kitą kambario pusę. Tinklo negalima liesti. Jeigu kuris nors iš grupės narių paliečia tinklą, grupė sugalvoja sau bausmę (pasunkinimą). Fiksuojamas laikas, per kurį grupė susidoroja su užduotimi.

PASTABA. Metodas atliekamas 3 žingsniais:

- 1) grupės sprendimas. Grupės nariai diskutuoja, kaip galėtų susidoroti su užduotimi. Ieško geriausio sprendimo. Radus sprendimą - 2 žingsnis.
- 2) veiksmas. Įgyvendinamas rastas sprendimas.
- 3) refleksija.

REFLEKSIJA.

kaip buvo siūloma spręsti problemą ?

kas aktyviausiai siūlė sprendimus?

kas bandė "prastumti" savo idėjas, o kas liko pasyvus?

kas visiškai nesvarstė, bet bandė problemą išspręsti veiksmais?

kaip grupė įveikė sunkumus?

kokios įtakos turėjo laiko taupymas?

stebėtojų (vadovų) grįžtamasis ryšys.



VARIANTAI:

Vietoj virvių gali būti iš baldų pastatytos kliūtys ar užtvarai;
Gamtoje "voratinklis" padaromas iš krūmų ir medžių šakų.

Kiaušinis ant siūlo

Tinka mažoms grupėms. \^J

LAIKAS. 1,5 h



TIKSLAS. Mokyti bendradarbiauti.



RIEMONĖS. Žalias kiaušinis, siūlas, lėkštė, kartonas, seni laikraščiai, lipnioji juosta.

Grupė suskirstoma į mažesnes grupes. Lipnią juosta prie kiaušinio priklijuojamas siūlas, ir kiaušinis nuleidžiamas ant siūlo, kuris pritvirtintas prie lubų taip, kad jis kabotų maždaug 1 m aukštyje. Ant grindų, tiesiai po kiaušiniu, padedama lėkštė.

Užduotis grupelėms. Padaryti iš kartono ir iš senų laikraščių įrenginį, kad kiaušinis įkristų į lėkštę nesudužęs. Grupelės dirba atskiruose kambariuose. Kiekviena grupelė gauna po lygiai kartono lapų, laikraščių ir po vieną ruloną lipniosios juostos. Laikas -1 h.

Kai darbas baigtas, kiekviena grupelė demonstruoja savo įrenginį. Siūlas nukerpamas, kad kiaušinis laisvai kristų. Rankomis kiaušinio liesti negalima.

PASTABA. Metodas yra 4 žingsnių:

- grupelėje nusprendžiama, koks turėtų būti įrenginys.
- įrenginio konstravimas.
- išbandymas.
- refleksija.

REFLEKSIJA:

kaip buvo siūloma spręsti problemą?

kas aktyviausiai siūlė sprendimus?

kas bandė "prastumti" savo idėjas, o kas liko pasyvus?

kas visiškai nesvarstė, bet bandė problemą išspręsti veiksmais?

kaip grupė įveikė sunkumus?

kokios įtakos turėjo laiko spaudimas?

stebėtojų (vadovų) grįžtamasis ryšys.

Bokštas

Tinka grupelėms. W^

LAIKAS. 2 h



RIEMONĖS. Storesnis popierius, rašomasis popierius, žirkklės, klijai, flomasteriai, liniuotės.

I TIKSLAS. Suprasti, kaip vyksta darbas komandoje (grupėje) ir mokytis bendradarbiauti.

Grupė suskirstoma į kelias komandas, kuriose būtų po vienodą narių skaičių. Komandos dirba atskirose patalpose. Kiekviena komanda gauna varžybų instrukciją:

Užduotis. Pastatyti bokštą, kuris būtų:

- aukščiausias;
- tvirčiausias;
- kūrybiškiausiai pastatytas.

Statant bokštą galima naudoti tik šias medžiagas ir priemones:

- 11 popieriaus lapų, kuriuos reikia sukarpyti ne platesnėmis kaip 3 cm pločio juostelėmis;
- žirkles (1 vnt.);
- klijų pieštuką (1 vnt.);
- flomasterius (3 vnt.);
- liniuotę (1 vnt.).

Bokštą turi pastatyti komanda, kurios nariai būtų pasiskirstę vaidmenimis:

- direktorius (darbų vykdytojas);
- dizaineris (projektuotojas);
- darbininkas (karpyti ir klijuoti).

LAIKAS -1 h

PASTABA. Komandos gali būti sąmoningai sudaromos taip, kad į vieną komandą patektų ir aktyvių, ir mažiau aktyvių grupės narių. Paprastai direktoriumi paskiriamas ramesnis, lėtesnis grupės narys, kuris šiaip grupėje neturi galimybės vadovauti kitiems. Darbininkais paskiriami patys aktyviausi, sumaniausi, turintys autoritetą tarp draugų grupės nariai.

Varžybų eigą fiksuoja stebėtojai. Laikas pradedamas skaičiuoti, kai stebėtojai komandoms atneša medžiagas ir instrukcijas. Stebėtojai varžybose nedalyvauja, tik nuolat primena laiką. Pasibaigus varžyboms, stebėtojai pateikia grįžtamąjį ryšį, t.y. aptaria visą varžybų eigą, kaip viskas atrodė iš šalies. Stebėtojai turi atkreipti dėmesį į tai:

- kaip nusprendžia komanda;
- kas išsako argumentus, kaip juos reaguojama?
- kiek paklūstama pareigoms?
- kokie sugebėjimai, ką jie duoda komandai?
- ar stengiasi nuversti direktorių?
- kaip reaguojama į laiko trūkumą?
- kaip taupomas laikas?
- kaip pasiskirstoma darbais?
- ar yra bendrumas grupėje?
- kas grupei svarbiau - būti kartu ar laimėti varžybas?

Pasibaigus užduoties laikui, bokštai sustatomi vienas šalia kito. Komandos išsirenka po vieną atstovą į komisiją, kuri turi nuspręsti, kuris bokštas užims I, II, III ir kitas vietas. Kol komisija svarsto, grupė stebi komisijos darbą (komisija - tai taip pat komandos darbo modelis). Komisija turi nuspręsti per 10 min.

BŪTINA: viską atlikus, tuoj pat aptarti, kas įvyko:

- 1) dalyviai pasisako, kaip sekėsi dirbti komandose;
- 2) dalyviai įvertina komisijos darbą;
- 3) pasisako stebėtojai.

PASTABA. Stebėtojai aptaria visą varžybų eigą, paaiškina patį metodą. Aišku, kad bokšto kriterijai, išdėstyti instrukcijoje, yra nelogiški ir nesuderinami. Todėl komandų nariams

paliekama laisvė spręsti kartu, susitarti ir dirbti vieningai, siekiant bendro tikslo.

Komisija taip pat yra komandos darbo modelis. Stebint komisiją, galima matyti tuos pačius procesus, kurie vyksta bet kurioje komandoje. Nariai turi susitarti ir nuspręsti. Sprendimas daug priklauso nuo narių bendro darbo.

Jazz koncertas



TIKSLAS. Įsiklausyti vieniems į kitus, atrasti darną grupėje.



PASTABA. Labai tinka baigiant dienos darbą. Taikant "Jazz koncertą", grupė turi būti geros nuotaikos. Po šio metodo nebereikia refleksijos.

Grupės nariai sėdi ratu užsimerkę. Kurį laiką visi sėdi susikaukę, tylėdami. Kažkas iš grupės pradeda niūniuoti kokią nors melodiją. Kiti dalyviai gali niūniuoti, giedoti, švilpauti ir t.t. savo melodijas. Gali atsirasti vienas pagrindinis motyvas, kuriam pritars ir jį papildys kitos melodijos. Nors tai yra improvizacija, dalyviai turi atsižvelgti į bendrą grupės temą. Melodijos gali persipinti ir vėl išsiskirti, tačiau svarbu visiems kartu rasti bendrą ritmą ir skambesį.

PASTABA. "Koncerto" joku būdu negalima nutraukti. Baigti reikia tik atsižvelgiant į bendrą nuotaiką, natūraliai.



VARIANTAI.

"Jazz koncertas" gali būti atliekamas muzikos instrumentais, tačiau tik tokiu atveju, kai kiekvienas grupės narys gali pasirinkti instrumentą. Labai įdomu patiems sukurti ir pasigaminti instrumentus (pvz., panaudojant virtuvės įrankius ir kitus namų apyvokos daiktus).

PASTABA. Pasirinkus šį variantą, instrumentams sukurti reikia skirti laiko (pvz., 30 min).

7.3.5 RASTI SPRENDIMUS

Aš noriu



TIKSLAS. Pajausti, suprasti ir išreikšti savo norus.

Pradedama nuo "Judančių taškų". Vadovas rutulioja kokią nors temą, o grupės nariai vaikšto po kambarį. Jie turi susikaupti, pamąstyti, kaip įsivaizduoja temą, kokios mintys šia tema jiems kyla. Po kurio laiko dalyviai gali prieiti vienas prie kito, pasisveikinti, trumpai pasikalbėti apie temą, pasidalinti kilusiomis mintimis. Pasikalbėjus prašoma, kad dalyviai vėl vaikščiotų po kambarį ir sutikę vienas kitą, kuriam laikui stabtelėtų, pajaustų save kaip asmenį ir labai aiškiai ištartų: "Aš". Tai atlikę dalyviai vėl turi vaikščioti po kambarį, o susitikę sustoti, pasižiūrėti vienas kitą ir

tam tikras temas (pvz.: žmonių portretai, abstraktūs simboliai, gamtos vaizdai ir t.t.).

Kartu su asociacijų paveikslėliais naudojamos ir asociacijų kortelės, ant kurių surašytos įvairios sąvokos. Kambarį, kuriame dirbama, galima perskirti į dvi dalis. Vienoje dalyje išdėliojamos kortelės su paveikslėliais, o kitoje - kortelės su sąvokomis. Dirbant pasirinkta tema, kiekvienas dalyvis pagal tai, kas jam įdomu, turi susirasti paveikslėlį, kuris asocijuojasi su tema, ir parinkti sąvoką, kuri atitinka pasirinktą paveikslėlį.

Idėjų mugė



TIKSLAS. Suformuluoti idėjas.



PASTABA. "Idėjų mugė" - nuoseklus žingsnis po "asociacijų paveikslėlių", bandant idėjas suformuluoti ir suprasti. Išsirinkus paveikslėlius, galima susėsti ratu, kad kiekvienas dalyvis galėtų pristatyti savo paveikslėlį. "Idėjų mugė" yra aktyvesnė idėjų pristatymo forma. Ją patartina naudoti tada, kai žmonės grupėje yra pažįstami ir jaučiasi labiau užtikrinti.

Grupės nariai vaikšto po kambarį, jie susitinka, rodo vienas kitam pasirinktus paveikslėlius, kalbasi, klausosi ir užduoda klausimus, bandydami pristatyti, paaiškinti savo idėjas kitiems.

PASTABA. Kalbant su kitais, idėjos aiškėja ir pačiam. Jos tampa tikresnės, labiau suprantamos. Kad žmonės galėtų išsišnekėti, "Idėjų mugėi" reikia skirti pakankamai laiko.

Keturi kampai

I **TIKSLAS.** Išsirinkti temą, kuria bus dirbama grupėje.

PASTABA. "Keturi kampai" gali būti nuoseklus žingsnis po "Idėjų mugės". Šis metodas taikomas dažniausiai tada, kai grupėje yra siūlomos kelios temos ir sunku apsispręsti, kurią temą pasirinkti. Jeigu temų labai daug, bandoma jas apjungti, ypač tas, kurios yra susijusios. Jeigu to padaryti neįmanoma, nesistenkite specialiai jungti temų.

I žingsnis:

Kai siūloma daug temų, galima balsuojant nuspręsti, kurias iš jų atmesti, o kurias palikti. Balsuoti galima dviem būdais:

1. Temos surašomos ant atskirų lapų. Kiekvienas dalyvis gauna po 4 lipdukus - 4 balsus. Savo balsus kiekvienas atiduoda toms temoms (galbūt vienai temai), už kurias jis pasisako. Dalyviai prilipdo prie surašytų temų savo lipdukus. Po to lieka tik suskaičiuoti balsus.

2. Grupės nariai, pasiūlę vieną ar kitą temą, eina į rato vidurį ir išsako argumentus už savo temą. Grupė išklauso visų pasisakančiųjų, ir kiekvienas grupės narys atsistoja šalia to žmogaus, kurio siūloma tema jam labiausiai patinka. Išrenkamos tos temos, už kurias balsuoja daugiausiai žmonių.

PASTABA. Pasirinkus antrąjį balsavimo būdą, svarbu atkreipti dėmesį ne į konkretų žmogų, pristatantį temą, bet į pačios temos aktualumą ir svarbą. Kai išrenkamos 3-4 temos, iš jų jau galima rinktis vieną.

II žingsnis:

Kiekvienai temai paskiriamas vienas kambario, kuriame vyksta grupės užsiėmimai, kampas. Kiekvienas grupės narys turi pasirinkti temą ir atsistoti į atitinkamą kampą.

PASTABA. Daug didesnis poveikis, kai žmogus ne tik balsuoja už kurią nors temą, pakeldamas ranką ar padėdamas taškelį, bet atsistoja į tai temai paskirtą kampą. Tokiu būdu kiekvienas atsako už savo pasirinkimą ir iškart matyti, kiek žmonių pasisako už kokią temą.

III žingsnis:

Į kampą suėjusiems žmonėms skiriama laiko pasitarti.

Jų užduotis: pristatyti temą grupei taip, kad galiausiai grupė tą temą pasirinktų. Argumentai išsakomi bendrame rate.

IV žingsnis:

panga. *"Apgalvokite viską, ką išgirdote apie šias 4 temas. Dabar jūs turite apsispręsti ir pasirinkti tą temą, kuriai jūs pritariate. Kai apsispręsite, atsistokite į tai temai skirtą kampą. Kas norite ankstesnįjį kampą galite pakeisti. Tai jūsų galutinis sprendimas".*

Išklausius visų grupelių pasisakymus, vėl einama į atskirus kampus. Dalyviams, kurie apsisprendžia už kitą temą, suteikiama galimybė pereiti į kitą kampą. Tai galutinis sprendimas. Išrenkama ta tema, kurios kampe daugiausiai žmonių.

==

—

VARIANTAI.

Vadovas pasiūlo 4 temas ir iš karto paskiria kiekvienai temai po kampą, o grupė turi vieną iš šių temų pasirinkti.

PASTABA. Šis variantas palengvina visą procesą. Dalyviams nepaliekama tiek daug laisvės, tačiau vis dėlto jiems suteikiama galimybė apsispręsti. Vadovo siūlomos temos būtinai turi būti iškilusios grupėje.

Knyga

Grupelėms.

V[^] LAIKAS. 2 h



TIKSLAS. Išskirti pasirinktos temos aspektus.

PASTABA. Knyga paprastai sudaroma iš keleto skyrių. Bandant įvardyti ir užrašyti

knygos skyrių pavadinimus, labiau atsiskleidžia grupės narių poreikiai, interesai, išsiaiškinami temos, kuria bus dirbama grupėje, aspektai.

Įžanga. *"Mes visi turime parašyti knygą ir ją apipavidalinti. Knygos pavadinimas bus tema, kurią išsirinkome. Knygoje turės būti atskiri skyriai, todėl reikės aptarti kiekvieno jų turinį".*

Grupės nariai pasiskirsto grupelėmis.

Užduotis. Parengti knygą. (Laikas -1 h) Po to grupės nariai sugrįžta į ratą ir grupelės pristato savo knygas. Grupė toliau planuoja bendrą darbą, atsižvelgdama į knygos turinį, aptaria, su kuriais skyriais nori dirbti tuoj pat (šiandien), nusprendžia, kuriuos skyrius atideda, išsiaiškina, kurie skyriai galbūt visiškai nereikalingi ir t.t.



VARIANTAI.

Grupelės parengia atskiras knygas skirtingomis temomis. Pristatant šias knygas rate, pristatomos ir pačios temos, išsakomi argumentai. Po to grupė gali rinktis vieną temą.

Mozaika



TIKSLAS. Apsispręsti dėl tolesnio grupės darbo.

PASTABA. Šis metodas gali būti nuosekliai taikomas po "Asociacijų



paveikslėlių". **I žingsnis:**

PASTABA. Atliekama nesikalbant (*neverbalinė komunikacija*).

Grupė sėdi ratu. Pasirinkti paveikslėliai sudėliojami rato viduryje. Grupės nariai turi įsisiūžėti į šią "mozaiką" ir sudėlioti paveikslėlius, kad atsirastų bendras vaizdas, tarsi iš atskirų detalių surinkti naują bendrą kūrinį. Paveikslėliai derinami vienas prie kito pagal spalvas, formas, dydį, nuotaiką ir t.t. Grupės nariai paveikslėliuose turi atrasti bendrumus, kurie padėtų grupei apsispręsti dėl tolesnės darbo formos.

PASTABA. Jeigu "mozaika skyla" (paveikslėliai sudaro keletą grupių), šiuos paveikslėlius išsirinkę grupės nariai toliau gali dirbti atskiruose pogrupiuose. Mozaikos dėliojimo metu galima įžvelgti grupės narių tarpusavio ryšius. **II žingsnis:**

Grupė turi nuspręsti, kuris paveikslėlis yra mozaikos centras ir su kokia tema jis siejamas. Grupė taip pat turi surasti mozaikos pradžią, t.y. pradinį tašką pagrindinės temos link. Tada grupės nariai numato tolesnius darbo su tema žingsnius, išskiria pagrindinius temos aspektus, numato konkretų darbo planą, dienotvarkę.

REFLEKSIJA.

ar mes supratome vienas kitą bendraudami be žodžių?

*ar buvo sunku, ar lengva apsispręsti? kodėl?
kas buvo svarbu priimant sprendimus?
ar aš patenkintas sprendimu?
ar aš manau, kad galutinis sprendimas yra tikras visų sutarimas (konsensusas) ?*

PASTABA. Šie klausimai tinka aptariant visus sprendimų radimo metodus.

==

—

VARIANTAI.

Mozaika gali būti dëliojama iš grupės narių sukurtų paveikslų, simbolių, parašytų straipsnių ir t.t.

Redakcijos posėdis

v_L>^ LAIKAS. I žingsnis - 20 min; II žingsnis - 30-45 min; III žingsnis -1 h



TIKSLAS. Rasti bendrą sprendimą dėl tolesnio darbo grupėje; mokytis dirbti kartu.

I žingsnis:

Kiekvienas dalyvis rašo vieno puslapio straipsnį apie grupės situaciją, savo nuotaiką ir idėjas, kurias norėtų įgyvendinti grupėje. Straipsnis turi turėti pavadinimą, kuris išreikštų pagrindinę mintį.

II žingsnis:

Grupė susirenka į ratą. Kiekvienas grupės narys perskaito savo straipsnį, užrašo straipsnio pavadinimą ant kortelės ir padeda kortelę į rato vidurį.

III žingsnis: "Redakcijos posėdis"

panga. *"Mieli kolegos, šiandien sukvietėme jus į redakcijos posėdį. Susirinkome tam, kad išspręstume klausimą dėl laikraščio "Žinios iš grupės" leidimo. Redakcija gavo (pvz., 10) straipsnių, kuriuos turime peržiūrėti ir išspausdinti. Svarbu atrinkti straipsnius pagal tematiką ir nutarti, kuriuos jų dėsime į pirmąjį puslapį".*

Redakcijos uždavinys: suskirstyti korteles su straipsnių pavadinimais pagal tematiką ir sugalvoti jiems bendrus pavadinimus. Kitaip tariant - išspausdinti straipsnius atskiruose laikraščio puslapiuose, sugalvojant jiems skyrius, temas, rubrikas. Kai straipsniai sudėlioti ir laikraštis parengtas, grupė gali matyti, kokie straipsniai yra svarbesni, o kokie mažiau svarbūs, t.y. kokie temos aspektai grupei daugiau ar mažiau įdomūs. Pagal svarbą temos aspektai ir su jais susiję klausimai įrašomi į konkretų grupės darbo planą, dienos tvarkę.

Hayd parkas

į TIKSLAS. Mokytis įvardyti savo situaciją ir problemas; apsispręsti dėl idėjų įgyvendinimo.

I žingsnis:

Ižanga. "Brangios ponios ir ponai, norėčiau pasveikinti Jus atvykusius į Didžiosios Britanijos sostinę. Londonas garsėja savo tradicijomis. Viena tokių senų tradicijų - tai "vieta pasisakymams" Hayd parkas, kur kiekvienas šalies pilietis, taip pat ir užsienietis gali viešai išsakyti savo idėjas, norus, poreikius, problemas. Jis gali kalbėti ir apie tai, kuo yra nepatenkintas, ir apie tai, ką valdžia turi keisti. Ponios ir ponai, savo grupėje mes taip pat turime ką pasakyti..."

Vienas iš grupės narių išeina iš rato, atsistoja (atsisėda) priešais grupę ir sako kalbą, bandydamas išdėstyti savo problemą.

PASTABA. Negalima versti žmonių kalbėti. "Hayd parkas" yra tik galimybė kalbėti tiems, kurie jaučia poreikį išsakyti. Klausimai pasisakantiesiems:

- kas mano gyvenime yra įdomu?
- kas mano gyvenime yra sunku?
- kokių turiu idėjų?
- ką noriu savo gyvenime keisti?
- ką noriu veikti kartu su grupe?

PASTABA. Klausimai užrašomi ant didelio lapo ir pakabinami ant sienos, kad kiekvienas kalbėtojas savo kalboje galėtų į šiuos klausimus atsižvelgti. Nebūtinai atsakinėti į juos paeiliui.

II žingsnis:

Kai kalbėtojai baigia savo pasisakymus, grupė pasiskirsto į grupes po 3 žmones ir aptaria: kokios problemos arba sunkumai buvo minimi dažniausiai? kokios išsakytos idėjos patraukliausios? ką galima realiai įgyvendinti dirbant kartu grupėje?

III žingsnis:

Grupelių rezultatai pateikiami visiems. Tuomet grupė galutinai apsisprendžia dėl tolesnio darbo.



VARIANTAI.

Konsultavimas - kai grupės nariai, išklausę kalbėtojo problemą, diskutuoja ir siūlo įvairius problemos sprendimo variantus.

Konfliktų sprendimas - kai kalbėtojas išsako konfliktą, o grupė kartu ieško būdų, kaip tą konfliktą išspręsti.

PASTABA. Jaunimo veiklos plėtojimas įmanomas tik vienaip ar kitaip paremiant vienas kitą. Tam reikalingas sugebėjimas išreikšti problemą ir paprašyti paramos. Suformuluoti problemą bei prašyti pagalbos visada yra sunku. Tačiau grupė kaip tik yra ta vieta, kur šių dalykų galima mokytis.

7.3.6. GRUPĘ PASKIRSTYTI POROMIS IR GRUPELĖMIS

I TIKSLAS. Sukurti geresnę atmosferą ir sąlygas intensyviau kalbėtis bei dirbti; nedrąsius žmones labiau įtraukti į darbą. **TIKSLO ASPEKTAI:**

- sumažinti bendravimo barjerus;
- skatinti naujus kontaktus grupėje;
- gauti keletą įvairių darbo tam tikra tema rezultatų;
- dirbti grupėje su įvairiomis potėmėmis;
- dirbti su tema įvairiais kūrybiniais metodais.



POROMIS.



PRIEMONĖS. Kortos, spalvotas popierius, įvairūs paveikslėliai, atvirukai, siūlai.

PASTABA. Vadovas turi aiškiai žinoti tikslą, kodėl jis skirsto grupę dirbti poromis. Dažniausiai žmonėms leidžiama pasirinkti partnerį. Tuomet siūloma, kad žmonės rinktųsi partnerį, kurio dar nepažįsta, tačiau kuris krenta į akis ir yra kažkuo įdomus. Bet kartais norima, kad į poras patektų visiškai atsitiktiniai žmonės. Tokiu atveju pasitelkiami "burtai". Čia pateikiama tik keletas skirstymo poromis galimybių.

1. Grupės nariai traukia kortas. Poros labai aiškios - pagal kortų reikšmę ir spalvą.
 - galima traukti spalvotus popierėlius;
 - traukti žaidimo "Memory" korteles, kuriose yra po 2 vienodus paveikslėlius.
2. Sukarpomi tos pačios spalvos siūlai. Vadovas paima siūlų pluoštą taip, kad liktų nukarę siūlų galai. Kiekvienas dalyvis paima už siūlo galo. Į porą eina tie, kurie laiko už galų tą patį siūlą.
3. Į dvi dalis sukarpmi atvirukai arba žurnalų paveikslėliai. Grupės nariai traukia sukarpytus paveikslėlius, ir į poras eina tie, kurie ištraukia to paties paveikslėlio dalis.

Grupelėmis



PRIEMONĖS. Spalvotas popierius, įvairiausi paveikslėliai, atvirukai, saldainiai, akmenėliai, sagos, lengvai nuplaunami dažai.

1. Pats paprasčiausias būdas - išsiskaičiuoti pirmais - antrais - trečiais. Pirmi numeriai patenka į vieną grupelę, antri - į kitą ir t.t.
2. Sukarpomi skirtingų spalvų popierėliai. Grupės nariai traukia popierėlius ir eina į grupes pagal ištrauktų popierėlių spalvas.
 - galima traukti skirtingų rūšių saldinius;
 - skirtingų spalvų ar formų akmenėlius;
 - skirtingų spalvų sagas ir t.t.

3. Grupės nariai įdeda į krepšelį po vieną daiktą. Kas nors traukia daiktus ir skelbia, į kurią grupę pateks daiktų savininkai. (Pvz.: I gr. - šių daiktų savininkai; II gr. - šių ir t.t.).

4. Jeigu numatyta, kokie žmonės turėtų patekti į tas pačias grupes, vadovai gali tiesiog prieiti prie kiekvieno dalyvio ir skirtingų spalvų dažais padėti jiems po tašką ant kaktos ar ant žando (naudoti tokius dažus, kurie nusiplauna). Tam galima naudoti ir skirtingų spalvų lipdukus.

5. Seima



PRIEMONES. Kortelės su pavardėmis ir šeimos narių vaidmenimis, kėdės.

PASTABA. Šiam metodui reikia atitinkamai pasiruošti. Vadovai turi paruošti korteles, kuriose būtų surašytos pavardės ir vaidmuo šeimoje (pvz.: Malinauskas, tėvas / Malinauskienė, motina / Malinauskaitė, dukra / Malinauskas, sūnus). Kiek norima turėti grupelių, tiek sugalvojama pavardžių. Kad būtų įdomiau, parenkamos labai panašios pavardės. Jos skiriasi tik viena raide (pvz.: Malinauskas, Malinauskis, Maliniauskas, Mulinauskas ir t.t.). Kiekvienai šeimai (grupelei) turi būti pastatyta po vieną kėdę. Vadinasi, norint suskirstyti į 4 grupes, reikia sugalvoti 4 pavardes ir pastatyti 4 kėdes. Kortelių turi būti paruošta tiek, kiek yra dalyvių. Jeigu grupėje yra 16 žmonių, kiekvienai šeimai užteks 4 vaidmenų (tėvas, motina, dukra, sūnus). Jeigu žmonių yra daugiau, galima prigalvoti daugiau vaidmenų (senelis, senelė, tėvas, motina, dukra, sūnus arba prosenelis, prosenelė, katė, šuo ir t.t.).

Kiekvienas dalyvis ištraukia kortelę, kurioje parašyta pavardė ir tam tikras vaidmuo šeimoje.

Užduotis. Kuo greičiau surasti savo "gimines" ir susėsti vienas kitam ant kelių nurodyta tvarka. (Pvz.: tėvas, motina, dukra, sūnus.)

PASTABA. Metodus tinka tiek apšilti, tiek ir žaismingai atmosferai grupėje sukurti.

6. Su tema susiję atvirukai arba paveikslėliai sukarponi į tiek dalių, kiek grupelėse bus žmonių. Dalyviai išsitraukia po vieną sukarpyto atviruko dalelę ir atitinkamai pagal atvirukus sueina į grupes. Susirinkusios grupelės sudeda atvirukų dalis į vieną paveikslą ir pradeda dirbti nuo asociacijų. **Ižanga** gali būti: *"Kokios man kyla mintys, kai aš žiūriu į šią paveikslėlį?"*

PASTABA. Taip susiskirsčius į grupes, nuosekliai pradedama dirbti pagal temą. Darbo grupelėmis pradžia labai tinka "Minčių lietus".

7.3.7. DIRBTI PASIRINKTA TEMA

Oxford - Cambridge

Vij/ **LAIKAS.** I žingsnis - 45 min; II žingsnis - 20 min; III žingsnis - 30 min



PRIEMONĖS. Kortelės su sąvokomis.



TIKSLAS. Apšilti ir pereiti prie darbo su tema.



PASTABA. "Orford - Cambridge" - tai žaidimas, kurį galima žaisti tiesiog savo malonumui. Čia šitas žaidimas siūlomas apšilti ir pasiruošti dirbti su tema.

Ruošiantis šiam žaidimui, vadovai ant atskirų kortelių surašo sąvokas, kurias norima vėliau aptarti grupėje. (Neturėtų būti daugiau kaip 10 sąvokų.) Ta pati sąvoka užrašoma ant dviejų kortelių skirtingomis spalvomis (pvz., raudonai ir mėlynai). Viena spalva bus skirta Oxford, o kita - Cambridge komandai. Kortelės paslepamos tam tikroje apibrėžtoje teritorijoje (name, gamtoje ir pan.).

"Orford - Cambridge" - tai tikros varžybos, todėl kažkas būtinai turi teisėjauti. Paprastai teisėjauja vadovai, nes jie būna paslėpę korteles.

I žingsnis:

Grupė suskirstoma į komandas - Orford ir Cambridge. Komandos susėda greta viena kitos. Komandų nariai sėdi vienas paskui kitą kaip valtyje. Išaiškinamos taisyklės ir skebiamas "startas". Po "starto" komandos "irkluoja" 50 m (1 m - vienas pasilenkimas \ priekį ir vienas atsilenkimas atgal). Rankos laikomos taip, tarsi jose būtų irklai. Nuirklavus 50 m, dalyviai turi ieškoti paslėptų kortelių. Komandų spalvos susitariamos iš anksto, tad komandos ieško tik savo spalvos kortelių. Raudonai ne savo spalvos kortelę, ją reikia palikti ten, kur buvo. Kortelių skaičius taip pat turi būti praneštas iš anksto. Jei kurios nors komandos narys suranda savo spalvos kortelę, jis privalo sušaukti visą komandą, o kortelę įteikti teisėjams. Po kiekvienos surastos kortelės komanda "irkluoja" 25 m ir eina ieškoti likusių kortelių. Laimi ta komanda, kuri pirmoji suranda visas savo spalvos korteles.

PASTABA. Po 1-ojo žingsnio daroma 10 min pertraukėlė.

II žingsnis:

Komandos susėda į skirtingus kampus aptarti kortelėse surašytų sąvokų.

Užduotis. Sudėlioti sąvokas pagal svarbą, atrasti tarp jų tam tikrus ryšius.

III žingsnis:

Savo samprotavimus komandų atstovai pateikia visiems.

PASTABA. Kortelėse surašytos sąvokos sužadina asociacijas, padeda išskirti temos aspektus ar net numatyti tolesnę grupės darbo eigą. Pavyzdžiui, jeigu tema yra "Santykiai grupėje", sąvokas galima susieti su grupės situacija. Dirbant su "Saviugda", gali būti tokios sąvokos: "aš", "sugebėjimai", "mano gyvenimo istorija", "praeitis - dabartis - ateitis", "veidrodis", "kaukės", "grupė", "veidai", "darbas su jaunimu" ir pan.

Įvadiniai impulsai

I TIKSLAS. Supažindinti dalyvius su tema. Impulsai, padedantys supažindinti dalyvius su tema, gali būti:

- vadovo pateikti klausimai;
- iš anksto suformuluotos tezės;
- nebaigti sakiniai;
- posakiai, priežodžiai, patarlės;
- poemos, apsakymai;
- trumpi pasakojimai;
- paveikslai, fotografijos, skaidrės;
- kino ir videofilmai ir t.t.

PASTABA. Paprastai impulsai reikalingi pradedant dirbti nauja tema. Jie padeda plėtoti temą, suteikia temai naujų aspektų, sužadina dalyvių motyvaciją, skatina naujas mintis.

Minčių lietus



PRIEMONĖS. Dideli popieriaus lapai, rašomosios priemonės.



TIKSLAS. Sukaupti kuo įvairesnių idėjų; siūlyti savo idėjas ir sužinoti kitų; dirbti kūrybiškai.

PASTABA. Pradžioje vadovas pateikia "Minčių lietaus" taisykles:

- 1) jokių diskusijų, visos idėjos yra priimtinos;
 - 2) įsigilinti į pateiktas idėjas ir plėtoti jas pačiomis įvairiausiomis kryptimis.
- Grupė sėdi ratu. Rato viduryje padedamas didelis popieriaus lapas ir rašymo priemonės.
- Užduotis.** Išsakyti ir surašyti popieriaus lape visas kilusias mintis ir idėjas, susijusias su tema.

PASTABA. Nesvarstant idėjų, o tik jas surašant, galima atrasti nemažai kūrybingų pasiūlymų. Tai būdas, padedantis per trumpą laiką ir į vieną popieriaus lapą surinkti daug įvairios ir naudingos informacijos.

—

—

VARIANTAI.

"Klausimų lietus"

PASTABA. Galioja tos pačios "Minčių lietaus" taisyklės.

Į rato vidurį padedamas didelis popieriaus lapas su užrašyta tema. Užduotis grupei: parašyti visus iškilusius klausimus, susijusius su ta tema.

"Pokalbis raštu"

Tinka mažoms grupėms ir grupelėms.

PASTABA. Metodas atliekamas nesikalbant.

Ant popieriaus lapo grupės nariai rašo visas mintis, susijusias su tema. Popieriaus lapas siunčiamas ratu. Kiekvienas perskaito, kas jame parašyta, užrašo savo mintį ir siunčia lapą toliau. Galima rašyti savo komentarus, raštu vienas kito ko nors paklausti, pasitikslinti, prieštarauti ir t.t. Tai yra tikras pokalbis, tik jis vyksta ne žodžiu, bet raštu.

"Tetulės Fridos paštas"

I **TIKSLAS.** Iškelti skirtingas idėjas grupelių darbui; apmąstyti skirtingus temos aspektus.

PASTABA. Galioja tos pačios "Minčių lietaus" taisyklės. Svarbiausia pabrėžti, jog visos idėjos yra priimtinos!

Atskirų lapų viršuje surašomi skirtingi temos aspektai. (Pvz.: "jaunimo veikloje mums patinka..."; "jaunimo veikloje mums nepatinka..."; "jaunimo organizacijoje yra svarbu..."; "jaunimo organizacijoje nesvarbu..."; "kaip jaunimo lyderis aš turiu..." ; "norėčiau dalyvauti vasaros stovykloje, nes..." ir t.t.) Popieriaus lapai siunčiami ratu. Dalyviai skaito, kas lape jau parašyta, užrašo savo mintis ir siunčia lapą toliau.

Vaidmenų žaidimas



TIKSLAS. Geriau suprasti situaciją, ją išgyventi; įvardyti savo patyrimą.

PASTABA. Metodas padeda gilintis į atskirus temas aspektus. Vaidmenų žaidimas - tai galimybė "pražaisti" esamą ar būsimą situaciją, ieškant atsakymų į iškilusius neaiškumus ir klausimus.

GALIMYBĖS:

1. Aiškiai apibūdinta situacija. Aiškūs veikėjai ir aiškūs žmonės, kurie atliks vaidmenis.
2. Pateikiama tik situacija. Aiškūs žmonės, kurie atliks vaidmenis, tačiau patys vaidmenys išsamiai neapibūdinti.

PASTABA. Abiem atvejais situacija gali būti pakankamai atvira. Tuomet pradžioje niekas nežino, kuo ji baigsis. Bet taip pat abiem atvejais situacijos pabaiga gali būti aiški ir pateikta iš anksto.

Pirmiausia kas nors iš grupės narių pasidalina su grupe savo problema ar neišspręsta, neaiškia situacija. Paskui pasirenka žmones, kurie atliks jo situacijos veikėjų vaidmenis. Tam, kad

apibūdintų vaidmenis, jis turi "susidvejinti", t.y. atsistoti už žmogaus, kurį jis renkasi konkrečiam vaidmeniui, padėti rankas jam ant pečių ir pristatyti atitinkamą veikėją. Pasakojama pirmuoju asmeniu ("Aš esu..."). Apibūdinus situaciją ir kiekvieną veikėją, pradedamas veiksmas.

Vaidina tik kai kurie grupės nariai, o likusieji vaidinimą stebi. Žmogus, kurio situacija vaidinama, taip pat stebi, bet pats nevaidina.

Stebėtojų užduotis. Sekti situacijos eigą, fiksuoti svarbiausius momentus, pastebėti, kada ir kodėl situacija krypsta į vieną ar kitą pusę.

Stebėtojai gali būti suskirstyti taip, kad atskiros jų grupelės būtų priskirtos kiekvienam vaidmens atlikėjui. Grupelių užduotis: stebint vaidinimą susitapatinti ir įsijausti į atitinkamą vaidmenį. Viena grupelė paliekama kaip objektyvūs stebėtojai. Objektyviems stebėtojams iš anksto pateikiami klausimai, į kuriuos jie turi atkreipti dėmesį.

Veiksmas vyksta tol, kol užtenka įsijautimo. Jei rezultato nėra, veiksmas nutraukiamas.

PASTABA. Įgudusioms grupėms nereikia paskirti subjektyvių ir objektyvių stebėtojų. Dalyviai patys gali susitapatinti su vienu ar kitu vaidmeniu ir taip pat analizuoti situaciją, žvelgdami į ją iš šalies. To išmokstama grupės proceso metu.

REFLEKSIJA.

1. Grįžtamąjį ryšį pateikia asmenys, atlikę vaidmenis:
kaip jaučiausi savo vaidmenyje?
ką pasiekiau?
ko negalėjau pasiekti? kodėl?
2. Subjektyvių stebėtojų grįžtamasis ryšys. Jį pateikia asmenys, kurie stebėjo, buvo įsijautę į vieną ar kitą vaidmenį.
3. Objektyvių stebėtojų grįžtamasis ryšys.
4. Dalijimasis patirtimi:
ar aš esu patyręs panašią situaciją savo gyvenime?
jei taip, kaip man sekėsi įveikti iškilusius sunkumus?
5. Grįžtamąjį ryšį pateikia žmogus, kurio situacija buvo vaidinama.

PASTABA. Ketvirtoji refleksijos dalis ypač svarbi sprendžiant konfliktus. Tuomet žmogus, kurio situacija buvo vaidinama, turi galimybę išgirsti, kad ne jis vienas yra ar buvo atsidūręs tokioje situacijoje.

Forumo teatras

(pagal August Boal)



PRIEMONĖS. Drabužiai, daiktai, priemonės, reikalingos vaidinti.



TIKSLAS. Išanalizuoti konfliktinę situaciją ją išgyvenant; išbandyti įvairius konflikto

sprendimo variantus;

sušvelninti situaciją arba surasti išeitį iš konfliktinės situacijos.

Ižanga: *"Vadinamasis Forumo teatras yra atkeliavęs iš Argentinos. Tai prislėgtųjų žmonių teatras, kuriame žiūrovai taip pat įsitraukia į vaidinimą. Mūsų grupėje galbūt irgi yra "prislėgtųjų". Galbūt kažkam kyla konfliktų mokykloje, namuose, darbe ar net šioje grupėje. Čia yra vieta, kur prislėgtieji gali išsakyti savo sunkumus ir konfliktus, ir visi kartu galėtume pabandyti surasti būdus, kaip tuos konfliktus spręsti".*

Tas grupės narys, kuris nori, kad jo situacija būtų vaidinama, išsirenka aktorius, apibūdina situaciją ir kiekvieną vaidmenį. Situacijos pabaiga aiški, tačiau konfliktas yra neišspręstas.

I žingsnis:

Visa situacija suvaidinama nuo pradžios iki pabaigos (*dabarties momentas*).

II žingsnis:

Aktoriai kartoja veiksmą nuo pradžių. Jeigu kas nors iš žiūrovų jaučia, kad gali pakreipti situacijos eigą kita linkme ir tokiu būdu daryti įtaką jos pabaigai, jis pasako "stop!" Sustabdęs veiksmą žiūrovas ateina ant scenos ir pakeičia vieną iš aktorių. Po tokio pasikeitimo pakartojamas veiksmas, kuris ką tik vyko, ir vaidinimas tęsiamas. Bet kuris žiūrovas gali sustabdyti veiksmą ir pakeisti kurį nors aktorių. Iki pabaigos suvaidinta situacija kartu aptariama visoje grupėje.

REFLEKSIJA.

kas buvo pakeista?

kokie pasikeitimai padėjo spręsti konfliktą?

Po refleksijos situacija vaidinama ir vėl stabdoma, kol surandamas optimalus konflikto sprendimo variantas.

Simuliacinis žaidimas

\\y LAIKAS. Ižanga - 30 min; Informacijos fazė - 10 min; Tragedijos fazė - 15 min; Veiksmo fazė - 1-2 h; Asamblėja - 45 min; Refleksija - 1-1,5 h



PRIEMONĖS. Popierius, rašymo priemonės, situacijos aprašymai, grupelių vaidmenų aprašymai, atskirų vaidmenų grupelėmis aprašymai, blankai laiškam, pakvietimai į asamblėją.



TIKSLAS. Išsiaiškinti, kokie santykiai egzistuoja tam tikroje sistemoje.

ŽAIDIMO FAZĖS^{1*}: 1.

Ižanginė fazė:

Dalyviams išaiškinamas žaidimo tikslas ir taisyklės.

PASTABA. Visi klausimai, susiję su žaidimo eiga, turi būti išsiaiškinti šioje fazėje, nes žaidimui prasidėjus tai padaryti bus sunku.

2. Informacijos fazė:

Dalyviai suskirstomi į grupes. Kiekviena grupelė atlieka tam tikrą vaidmenį. Grupelės susirenka atskiruose kambariuose. Kiekviena grupelė perskaito visą iš vadovų gautą informaciją:

- a) bendrą situacijos aprašymą (jį gauna visi);
- b) vaidmens, kurį atlieka visa grupelė, aprašymą;
- c) atskiri žmonės grupelėje gali gauti konkretaus vaidmens aprašymą (pvz.: grupelės vaidmuo - "šeima", o atskiri žmonės grupelėje gali būti - "tėvas", "mama" ar "senelė". Grupelės vaidmuo gali būti "draugai", o vienas žmogus šioje grupelėje gauna aprašymą, kad "jis draugauja su mergina, bet savo draugams apie tai nieko nesako").

PASTABA. Norint sudaryti konfliktinę situaciją, konkretūs žmonės savo vaidmeniui gauna tam tikrus nurodymus, kaip jiems elgtis. Jie veikia pagal tuos nurodymus, pavyzdžiui, stengiasi paveikti visą grupelę, nors kiti grupelės nariai apie tai nieko nežino.

- d) blankus laiškas, kuriuose nurodoma: kas siunčia, kam siunčia ir kada siunčia;

Kam
Kas
Laikas

- e) pakvietimą į asamblėją, kuriame nurodoma bendro visuotinio susirinkimo data, laikas ir tema.

PASTABA. Šios fazės pabaigoje vadovas turi aplankyti visas grupes ir paklausti, ar viskas aišku. Jei visi klausimai išsiaiškinti, galima pereiti prie kitos fazės.

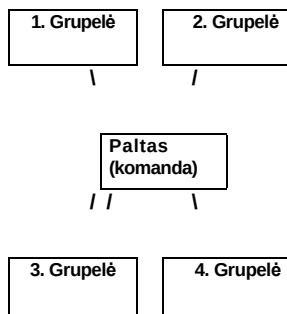
3. Tragedijos kūrimo fazė:

Kiekviena grupelė kuria savo veiksmą. Grupelės nariai įsijaučia į vaidmenį ir kartu nusprendžia:

- kas yra mūsų draugai, partneriai?
- kas yra mūsų priešai?
- kaip galėsime siekti savo interesų?
- ar mums veikti atvirai, ar slapta?
- kokie, mūsų manymu, galimi kompromisai?

4. Veiksmo fazė:

Grupelės dirba atskiruose kambariuose, iš kurių negalima išeiti. Veikėjai bendrauja tik laiškais ir tik paštu. Kiekviena grupelė siunčia pirmą laišką į paštą, kuriame praneša, kad veikėjai jau pasiruošę pradėti. Kai visi atsiunčia savo laiškus, paštas duoda leidimą, ir kiekvienas veikėjas (grupelė) plėtoja veiksmą. "Tragedijos" vyksmo nebūtina suplanuoti. Paštas jaučia, kas vyksta, todėl gali koreguoti visą įvykių eigą.



Pašto funkcijos:

- gauti, perskaityti ir išsiųsti laiškus;
- registruoti laiškus;
- inicijuoti naujus įvykius;
- fiksuoti įvykius ir laiką;
- stebėti ir įvertinti situaciją.

Laiškų registracija pašte (statistika):

laiBcu ^s.	1	2	3	4	5	B viso iftrimta
1		• *	•			
2	o o					
3	o	o		•		
4						
5						[TiHITia^J
Hvtao						

5. Asamblėjos fazė:

PASTABA. Kambarys asamblėjai turi būti atitinkamai paruoštas, sustatytos kėdės, papuošti stalai ir t.t.

Žaidimas gali baigtis visų grupelių visuotiniu susirinkimu. Tai gali būti "teismas", "miesto tarybos posėdis" ar pan., į kurį sukviečiami visi dalyviai. Asamblėjos metu kiekvienas vaidina savo vaidmenį. Kiekvienas veikėjas išsako savo požiūrį į susiklosčiusią situaciją. Pabaigoje turėtų būti priimtas aiškus sprendimas (pvz.: "teismo nuosprendis", "rinkimai" ir pan.), kuris parodytų žaidimo rezultatą, kas šį sykį laimėjo, kieno pozicija ir argumentai buvo pranašesni.

REFLEKSIJA.

1. Dalyviai išsako savo jausmus ir įspūdžius.

• klausimai veikėjams:

ar veikėjai galėjo įsijausti į grupelės ir asmeninį vaidmenį?

kas įsijautė į vaidmenį? kas neįsijautė į vaidmenį? kodėl?

ar manote, kad žaidimas atspindi tikrąją padėtį?

2. Vadovai (paštas) pateikia grįžtamąjį ryšį, pristato pašto statistikos plakatą, apibendrina, suformuluoja išvadas.

PASTABA. Iš pašto statistikos sužinome daug dalykų, pvz.: pagal laiškų dažnumą ir gausumą matyti, kas su kuo bendrauja, kokie yra veikėjų tarpusavio ryšiai ir t.t. Pašto surinktus faktus vėliau galima interpretuoti ir apibendrinti. Žaidimo rezultatai dažniausiai atspindi realią situaciją. Tampa aiškesni tarpusavyje susijusių žmonių santykiai.

7.3.8. SUSIKAUPTI, MEDITUOTI IR ATSIPALaiduoti

PASTABA. Susikaupti, medituoti ir atsipalaiduoti tinka įvairūs bioenergetikos pratimai, autogeninė treniruotė, Feldenkrais, Tai - Chi meditacijos bei įvairios masažų technikos. Kad atliktume šiuos pratimus, reikia specialiai pasirengti. Išsamesnis jų aprašymas čia nepateikiamas, nes šių pratimų negalima taikyti tik teoriškai. Norint taikyti šiuos pratimus, reikėtų praktiškai juos išmokti.

Grupinis masažas

f TIKSLAS. Atpalaiduoti kūną; mokytis bendrauti nesikalbant {mokyti neverbalinės komunikacijos}.

Grupės nariai stovi ratu, pasisukę šonu į vieną pusę, ne visai ištiestų rankų atstumu vienas nuo kito. Kiekvienas masažuoja priešais stovintį kaimyną. Masažuoja taip, kaip kas išmano. Masažuojamasis nekalba, tik ženklais ir judesiais duoda suprasti masažuotojui, kas jam yra

malonu. Svarbu nepamiršti, jog "aš masažuoju, tačiau ir mane masažuoja, todėl turiu būti atidus ir duoti ženklus stovinčiam man už nugaros".

Po kurio laiko visi dalyviai sutartinai apsisuka. Dabar "aš masažuoju tą žmogų, kuris masažavo mane, o mane masažuoja tas, kurį masažavau aš".

Baigus masažą, galima viską aptarti, pateikti vieni kitiems grįžtamąjį ryšį, išsiaiškinti tokio grupinio masažo sunkumus.

Metų laikai



POROMIS.



PRIEMONĖS. Ramus muzikinis fonas (gali būti gamtos garsai, vandens čiurlenimas ir pan.).

Vienas stovi nusisukęs nugarą į savo partnerį, užsimerkęs, pasilenkęs į priekį ir laisvai nuleidęs rankas. Kitas turi globoti savo partnerį, padėti jam susirasti patogią padėtį, saugoti, kad partneris atsipalaidavęs neparkristų. Pastarasis masažuoja partnerio sprandą, nugarą, pečius, rankas, kojas. Masažuojama atsižvelgiant į metų laikus.

PASTABA. Būtina perspėti žmones, kad negalima masažuoti kepenų srityje. Iš pradžių vedantysis parodo visus "Metų laikų" veiksmus. Atliekant masažą, prieš kiekvieną "metų laiką" vedantysis sako:

"Pavasaris. Lyja šiltas ir gaivus pavasario lietus". (Pirštų galiukų prisilietimais švelniai stuksenamas visas kūnas.)

"Vasara. Laukai išdžiūvę ir išsiilgę lietaus. Pagaliau sugriaudėjo griaustinis ir prapliupo šiltas lietus. Tikra vasaros liūtis". (Visas kūnas daug stipriau stuksenamas delnų briaunomis).

"Ruduo. Oras atšalo. Žvarbus vėjas ir pirmosios šalnos drasko medžių lapus". (Stuksenama sugniaužtų kumščių krumpliais.)

"Šalta ir ilga žiema. Sninga ir sninga. Greitai viską uždengs purus sniegas. Visa gamta užmiega po balta sniego antklode." (Visas kūnas truputį paspaudžiant glostomas delnais.)

Baigęs masažą masažistas padeda partneriui išsitiesti, prilaikydamas jį už pečių, ir perspėja, kad jis jau gali atsimerkti. Po to porų partneriai keičiasi vietomis.

Kelionė kūnu

PASTABA. Šį metodą patartina atlikti tik tada, kai vadovas turi panašių meditacinių (relaksacinių) pratimų patirties. Kambaryje turi būti patiestas kilimas arba kiliminė danga ir pakankamai šilta. "Kelionė kūnu" - tai relaksacijos metodas, kuris gali būti naudojamas kaip įvadas į "Fantazijos kelionę". Paprastai šis metodas taikomas baigiant dieną, po sunkaus grupės darbo.

XJ DĖMESIO. Labai svarbu, kad dar prieš pradedant "kelionę kūnu" būtų įsisavintos ir su dalyviais praktikuotos "sugrįžimo" komandos:

1. Atsimerkite!

2. Sugniaužkite kumščius!

3. Sulenkite rankas, įtempkite raumenis!

Dalyviai atsigula ant nugaros. Rankos ištiesiamos šalia kūno delnais į apačią. Kojos pečių plotyje, pėdos lengvai praskėstos į šalis.

Įžanga. "Atsigulkite, raskite patogią padėtį ir užsimerkite:

- mano akys giliai įkrenta į akiduobes;*
 - aš kvėpuoju ramiai;*
 - mano burna lengvai praverta;*
 - aš galiu lengvai įkvėpti ir iškvėpti;*
 - man nieko netrūksta;*
 - aš jaučiuosi laisvai ir lengvai;*
 - aš giliai įkvepiu ir iškvepiu;*
 - mano kūnas atsipalaiduoja;*
 - mano kakta atsipalaiduoja;*
 - mano skruostai atsipalaiduoja;*
 - mano smakras atsipalaiduoja;*
 - aš ramiai įkvepiu ir iškvepiu;*
 - kaklas atsipalaiduoja;*
 - pečiai atsipalaiduoja;*
 - aš ramiai įkvepiu ir iškvepiu;*
 - žastų raumenys atsipalaiduoja;*
 - dilbių raumenys atsipalaiduoja;*
 - plaštakos atsipalaiduoja;*
 - pirštai atsipalaiduoja;*
 - aš ramiai įkvepiu ir iškvepiu;*
 - krūtinė atsipalaiduoja;*
 - pilvas atsipalaiduoja;*
 - aš ramiai įkvepiu ir iškvepiu;*
 - stuburas atsipalaiduoja;*
 - nugara atsipalaiduoja;*
 - dubuo atsipalaiduoja;*
 - aš ramiai įkvepiu ir iškvepiu;*
 - šlaunys atsipalaiduoja;*
 - blauzdos atsipalaiduoja;*
 - pėdos atsipalaiduoja;*
 - kojų pirštai atsipalaiduoja;*
 - aš ramiai įkvepiu ir iškvepiu;*
 - dabar aš visiškai atsipalaidavęs;*
 - aš visiškai ramus;*
 - man šilta, šiluma užlieja mane (pauzė)."*
- "Dabar sugrįžkite:*
- atsimerkite!*

- *sugniaužkite kumščius!*
- *sulenkite rankas, įtempkite raumenis!"*

Fantazijos kelionė

I TIKSLAS. Tikslai gali būti skirtingi:

- įsijausti į tam tikrą situaciją;
- padėti dalyviams pradėti dirbti pasirinkta tema;
- suvokti ir gilintis į save;
- reflektuoti įgytą patyrimą;
- atsipalaiduoti.

PASTABA. "Fantazijos kelionė" visada susijusi su maloniais vaizdais, jaukumu, šiluma. Dažniausiai tai yra galimybė grupei po sunkios darbo dienos atsipalaiduoti ir ką nors kartu veikti.

"Fantazijos kelionė" prasideda "kelione kūnu". Po to vadovas veda dalyvius per įsivaizduojamą pasaulį, kurį dalyviai patys užpildo savo sukurtais vaizdiniais.

Pavyzdžiui, kai reflektuojamas įgytas patyrimas, "fantazijos kelionė" gali būti maždaug tokia: "Prieš mano akis iškyla didžiulis ekranas. Tame ekrane kaip filme keičiasi vaizdai.

Aš matau save:

... ruošiuosi važiuoti į seminarą;

... kraunuosi daiktus;

... susitinku draugus;

... kartu atvažiuojame;

... pradedam grupės darbą ir t.t."

Vadovas primena išgyventas situacijas. Galima mintyse keliauti po namą, užsukant į atskirus kambarius:

"kokius žmones aš sutinku įėjęs į kambarį?

kaip aš jaučiuosi toje situacijoje?

aš einu koridoriais ir kituose kambariuose girdžiu garsus;

tai kitos dienos garsai;

kitą dieną mes veikėme...

seminaras baigėsi;

išeidamas iš namo uždarau duris;

raktą pasiimu ir įsidedu į saugią vietą, kad kitą kartą duris pats galėčiau atrakinti."

PASTABA. "Rakto" simbolis labai svarbus, ypač kai vyksta keli grupės seminarai. "Raktu" uždaromas seminaras, o kai po kurio laiko grupė vėl susirinks, kiekvienas dalyvis turės susirasti savo "raktą", kuriuo turės "atrankinti duris", kad galėtų "įeiti" į kitą seminarą.

Išėjimas iš "Fantazijos kelionės" toks pat, kaip ir iš "Kelionės kūnu":

"... dabar aš vėl pasijuntu gulintis salėje;

ekranas užtemsta".

Vadovo komandos:

"Atsimerkite!

Sugniaužkite kumščius!
Sulenkite rankas ir įtempkite raumenis!"

Skaidrių meditacija

↑> **PRIEMONES.** Diaprojektorius, skaidrės.



TIKSLAS. Sukurti emocinį ryšį su tema; apžvelgti savo patyrimą tam tikra tema.

PASTABA. Skaidrių meditacijai reikalinga rami, jauki atmosfera. Kambaryje turi būti tamsu.

Ekране arba ant sienos rodoma skaidrė. Įžangai gali būti skaitomas tekstas (eilėraštis, pasaka, apsakymas ir t.t.), susijęs su skaidrės vaizdu. Perskaičius tekstą, daroma ilga pauzė (5 min). Jos metu dalyviai turi įdėmiai žiūrėti į vaizdą skaidrėje ir apmąstyti tai, ką girdėjo. Po to kas nori gali išsakyti tai, ką jis mato, ką jaučia, kokios jam kyla mintys.

==

—

VARIANTAI.

Ekране keičiamos skaidrės. Kiekvieną skaidrės vaizdą lydi tekstas ir muzika.

Metaforos meditacija

<?^V **PRIEMONĖS.** Žvakės.



TIKSLAS. Sukurti emocinį ryšį su tema; apmąstyti savo patyrimą tam tikra tema.

PASTABA. Metodas ypač tinka dirbant tokiomis temomis kaip "Gyvenimas", "Mirtis", "Gamta", "Tikėjimas" ir t.t.

Taikant šį metodą, didelės įtakos turi bendra atmosfera. Vadovas turėtų pasistengti, kad kambaryje nebūtų nei per šviesu, nei per tamsu. Kad būtų jaukiau, gali būti uždegtos kelios žvakės.

Įžanga. *"Mes dirbsime tema... Šiai temai kiekvienas turime surasti savo metaforą. Metafora - tai tam tikras vaizdinys, paveikslas (pvz., "Gyvenimas man yra kaip...")".*

Grupė sėdi ratu. Kiekvienas sukuria savo metaforą ir išsako savo mintis.

PASTABA. Klausant pasisakymų, svarbu suprasti ir jausti, ką sako kiti. Tai galimybė apmąstyti, "ką tema reiškia man, ir kas joje yra svarbu kitam žmogui".

Šito metodo pabaigai tinka eilėraštis, skaidrės, muzika, "Fantazijos kelionė" ir t.t.

Mandala

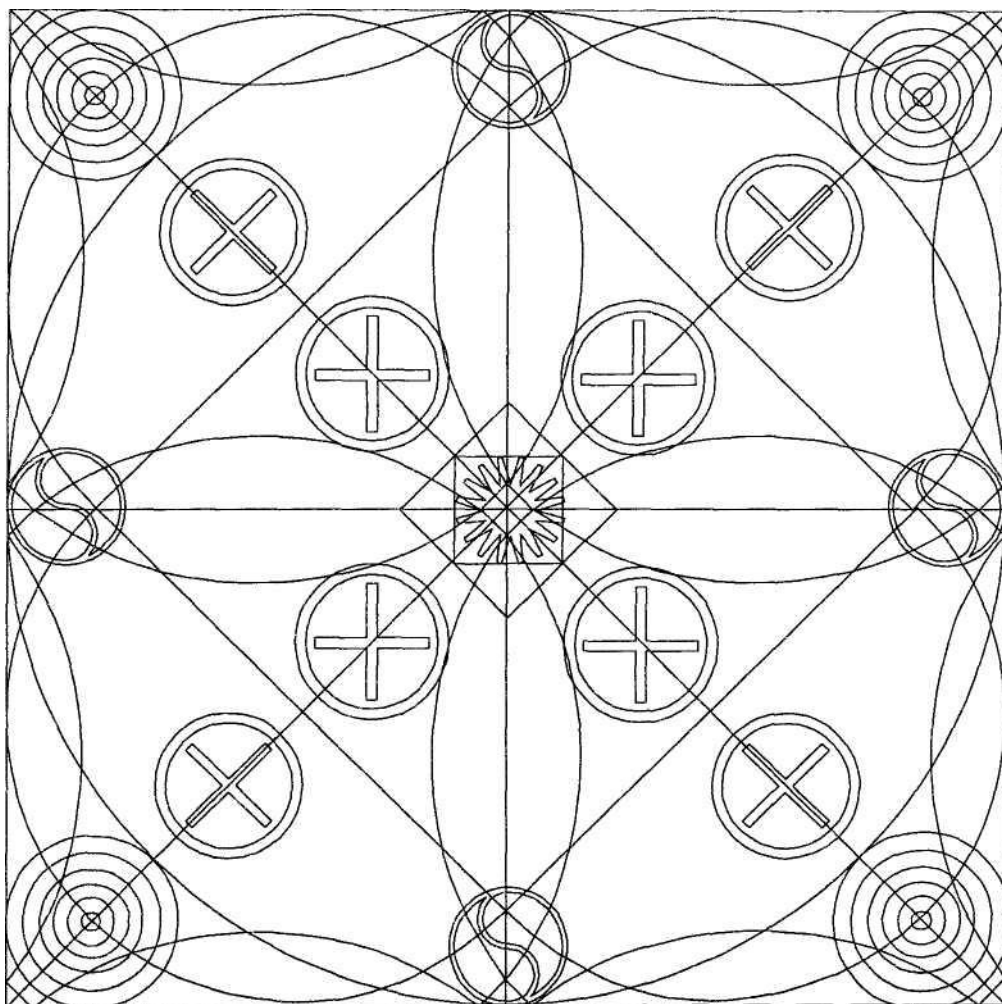
^J LAIKAS. 2 h



PRIEMONĖS. Mandalų kopijos, ryškių spalvų kreidelės, akvarelės, guašas, flomasteriai, rami meditacinė muzika.



TIKSLAS. Gilintis į save, susikonsultuoti ties svarbiu klausimu.



Ižanga. "Mandalos turi labai senas tradicijas. Jos žinomos įvairiose kultūrose ir religijose. Budistinės tradicijos Mandala kuriama iš įvairių ir labai ryškių spalvų smėlio, tačiau užbaigus

"kurinį", jis sunaikinamas - smėlis sumaišomas ir išpilamas į upę. Krikščioniškosios Mandalos išlieka šimtmečiais. Visus Mandalos elementus galima rasti romaniškų ir gotikinių bažnyčių vitražuose. Mandala - tai visatos modelis. Tai žmogaus dvasios, minčių ir kūrybos išraiška. Labai svarbu Mandalos centras: viskas suvedama į centrą ir viskas išeina iš centro. Mandalos centre glūdi visatos esmė. Kiekvienas iš mūsų dabar pabandysime kurti savo Mandalą, kurioje spalvomis ir formomis išreikšime save, savo būseną. Kurdami Mandalą, eisime nuo išorės į centrą. Susikoncentruosime ties klausimu, "kas aš esu", ir pamėginsime surasti savo centrą".

I žingsnis:

Dalyviai išsirenka po vieną Mandalos kopiją ir ją spalvina eidami iš išorės centro link. Čia tinka rami meditacinė muzika.

II žingsnis:

Baigus spalvinti Mandalas, grupė susėda ratu. Kas nori padeda savo Mandalą į rato vidurį. Tuomet apie ją šneka kiti grupės nariai. Jie komentuoja tai, ką mato Mandaloje. Kokios spalvos, kokios formos, atskiros detalės, koks yra Mandalos centras ir t.t. Mandalos autorius kol kas tyli ir klausosi. Tik grupės nariams baigus kalbėti, jis išsako savo mintis ir jausmus.

PASTABA. Mandaloms kurti ir aptarti prireiks daug laiko. Šiam metodui visada patartina skirti daugiau laiko, kad kiekvienam grupės nariui būtų sudaryta galimybė pristatyti savo Mandalą.²⁰

7.3.9. GILINTIS Į SAVE IR SAVE PAŽINTI

PASTABA. Saviugdai tinka metodai, jau aprašyti skyriuose "Pasitikėti" bei "Mokytis bendrauti".

"Pasakyti NE"



POROMIS.



TIKSLAS. Pajausti savo ir priimti kito ribas.

PASTABA. Metodas tinka saviugdos pradžiai.

Partneriai stovi tam tikru atstumu vienas prieš kitą. Vienas iš partnerių lėtai artėja, o kitas turi pasakyti "NE", kai nebenori jo arčiau prisileisti. Susitariama, kad, pasakius "NE", reikia sustoti. Svarbu susikoncentruoti ir pajausti, koku atstumu norima prisileisti kitą žmogų.

"Kai kitas artėja prie mano ribų ir nori jas pažeisti, ar aš iš karto sakau "NE", ar prisileidžiu arčiau? Kai aš artėju prie ko nors, dar prieš žengdamas žingsnį, bandau atspėti, kur jo ribos. Jis bet kada gali pasakyti "NE". Jei pasako, ar aš priimu tą "NE" ir sustoju? Gal aš bandau eiti toliau? Gal "NE" buvo ištartas nelabai griežtai?"

Po kurio laiko poros partneriai pasikeičia.

REFLEKSIJA.

ar aš galėjau jausti savo ribas?
ar tos ribos buvo griežtos, ar nors kiek paslankios?
kaip aš jaučiausi sakydamas "NE"?
ar mano "NE" buvo priimtas?
ar aš sugebėjau priimti kito ribas?
ar aš bandžiau pažeisti kito ribas?

Pumpuro išsiskleidimas



POROMIS.



TIKSLAS. Suvokti asmeninį augimą; mokytis bendrauti nesikalbant (*neverbalinė komunikacija*).

XJ DĖMESIO. Jeigu grupėje yra prisilęgtų žmonių arba tvyro slogi nuotaika, šio metodo netaikykite.

PASTABA. Metodas ugdo suvokimą, jog asmens augimas yra lėtas procesas, ir kiekvienas gali pats apsispręsti dėl savo augimo tempo. Tai suvokimas, jog "aš galiu augti ir remdamasis savo patirtimi, ir padedamas kitų".

"Pumpuro išsiskleidimas" tinka saviugdų pradžioje. Atliekant šį pratimą, vadovai turi lydėti grupės narius. Vienas arba du vadovai tik stebi visą procesą, bet patys nedalyvauja.

Įžanga I partneriui: *"Įsivaizduokite, kad esate labai maža sėklelė, kuri krenta į žemę. Jūs grimztate giliau ir giliau į tamsią ir sunkią žemę. Jūs jaučiate, kad turėsite iškęsti ilgą žiemą, o pavasaris toli. Darosi vis šalčiau. Naktimis prasideda šalnos. Jūs esate vienas šaltoje žemėje. Lėtai sninga. Sniegas apkloja visą žemę. Jūs užmiegate. (Pauzė) Jūs vis dar miegate ir net nepastebite, kaip atėjo pavasaris. Nuo saulės šilumos žemė pasidarė minkšta ir puri. Saulė laukia, kada jūs ją pasveikinsite".*

II partneris bando pajauti savo partnerio uždarumą. Jis vaikšto aplink ir stebi jo kūną. Bando atspėti, kur jis gali labai atsargiai paliesti partnerį, suteikti jam šilumos ir pasitikėjimo, kad, kai pats panorės, galėtų atsiverti. Kiekvienas užsidariusiojo judesys suprantamas kaip noras atsiverti ir augti.

PASTABA. Atsiverkite tik tiek, kiek norite. Nereikia atsiverti per daug, jeigu jaučiate, kad tai jūsų riba.

Poros partneriai pasikeičia. Jeigu vienas iš partnerių nevysiškai atsiveria ir ilgai būna savo

pozoje, jį galima prašneinti. (Pvz.: "Aš priimu tave tokį, koks esi. Pasižiūrėk į mane, mes galime pasikeisti".)

—

—

VARIANTAI.

Užsidarymo savyje forma gali būti paprastesnė. Sėdima užsimerkus, sugniaužiami tik kumščiai. Partneris savo prisilietimais bando juos atgniaužti.

REFLEKSIJA.

*kaip jaučiausi, kai buvau užsidaręs?
ar galėjau surasti savo atsivėrimo tempą?
kiek aš atsivėriau?
ar jaučiau, kad partneris padėjo man atsiverti?
kaip aš sugebėjau prieiti prie partnerio ?
ar aš galėjau priimti pamerio atsivėrimo tempą?
ar jo atsivėrimas man pasirodė per greitas lietas?
ar aš supratau partnerio ženklus ir ar galėjau juos išnaudoti?
ar galėjau suprasti, kur yra partnerio ribos?*

Vaikystės fotografija



TIKSLAS. Suvokti savo asmenybės augimą ir kaitą.

PASTABA. Metodus sužadina vaikystės prisiminimus, ugdo suvokimą, jog šeima, tėvai, artimiausi žmonės daro įtaką asmenybės augimui. Dalyviai iš anksto perspėjami, kad į grupės užsiėmimą kiekvienas atsineštų fotografiją iš savo vaikystės. (Tai turi būti parašyta kvietime.)

I žingsnis:

Fotografijos sudedamos ant didelio popieriaus lapo ir sunumeruojamos. Kiekvienas dalyvis gauna po lapelį popieriaus.

Užduotis. Atspėti, kieno iš esančiųjų grupėje yra šios fotografijos, ir savo lapeliuose parašyti fotografijų numerius. Prie kiekvieno numerio reikia parašyti žmonių, kurių fotografijas pavyko atspėti, vardus. Rezultatai garsiai perskaitomi. Kiekvienas gali patikrinti, kiek atspėjo žmonių.

II žingsnis:

Kiekvienas pasakoja grupei:

- kodėl būtent šią fotografiją atsinešiau?
- su kuo susiję patys pirmieji mano vaikystės prisiminimai ir išgyvenimai?
- kas man vaikystėje turėjo įtakos, kad aš tapau būtent toks, koks esu?

PASTABA. Vietoj fotografijos galima atsinešti mėgstamiausią vaikišką knygelę (jeigu dar turi), žaislą ar lėlę.

Gyvenimo linija

Tinka mažoms grupėms.



PRIEMONĖS. Popierius, pieštukai, flomasteriai, akvarelės, kreidelės.



TIKSLAS. Suvokti savo asmenybės raidą.

PASTABA. "Gyvenimo linija" ugdo suvokimą, jog asmenybės augimą apsprendžia tiek asmeninė patirtis, tiek daugelio žmonių bendrų įvykių išgyvenimai. Metodas padeda suvokti kitų žmonių įtaką asmenybės augimui priklausomai nuo kontaktų su tais žmonėmis. "Gyvenimo linija" padeda suprasti, jog "savo gyvenime aš pats galiu spręsti ir, nors visko negaliu pakeisti, tačiau už daugelį dalykų esu atsakingas".

Metodas intensyvus. Jam geriausia paskirti visą dieną. Jeigu ir baigsite anksčiau, nepradėkite naujos temos, geriau žaiskite arba ilsėkitės.

I žingsnis:

Kiekvienas popieriaus lape piešia savo gyvenimo liniją, ant jos padeda taškus, kuriais pažymi svarbiausius gyvenimo įvykius. Tame pačiame lape užrašo žmonių, kurie jo gyvenimui turėjo didžiausią įtaką, vardus. Prie kiekvieno vardo užrašoma būdingiausia tam žmogui frazė ("ką tas žmogus sako man").

II žingsnis:

Savo "gyvenimo liniją" kiekvienas pristato grupei.

PASTABA. "Gyvenimo linija" gali vaizduoti tik praeitį, tačiau ji gali apimti praeitį ir dabartį arba praeitį, dabartį ir ateitį.

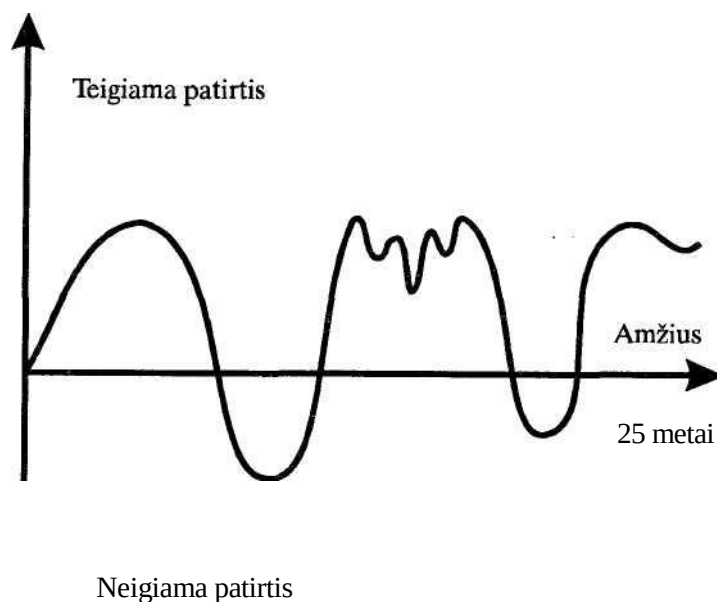


VARIANTAI.

"Gyvenimo kreivė"

I TIKSLAS. Suvokti asmenybės raidą bei lyčių skirtumus.

PASTABA. Sis variantas ugdo suvokimą, jog vaikinių ir merginų pasauliai skirtingi, o tai reiškia, kad jų socializacija taip pat labai skirtinga. "Gyvenimo kreivę" vaikinai ir merginos gali piešti ir pristatyti atskirose grupelėse.



Kiekvienas piešia savo gyvenimo kreivę. Horizontalioje linijoje pažymi gyvenimo metus, o likusiame plote išdėsto svarbiausius gyvenimo įvykius, kritinius taškus, kurie siejasi su teigiamu arba neigiamu patyrimu. Po to bendrame rate kiekvienas pristato savo gyvenimo kreives.

PASTABA. Dirbant tema "Lyčių skirtumai", gyvenimo kreivės aspektas gali būti, pavyzdžiui, toks:

- vaikinams - "kaip aš jaučiausi, kai buvau mažas berniukas, ir kaip jaučiuosi dabar, kai esu jaunuolis?"
- merginoms - "kaip aš jaučiausi, kai buvau maža mergaitė, ir kaip jaučiuosi dabar, kai esu jauna mergina?"

Lyginant vaikinų ir merginų gyvenimo kreives, aiškiai matyti skirtinga jų socializacija, skirtingas pasaulio matymas, skirtingas savęs suvokimas ir vertinimas. (Merginų kreivės visada "krenta giliau", t.y. jos atspindi daugiau neigiamos patirties. Vaikinai visada labiau patenkinti savimi.)

Gyvenimo traukinys

Tinka mažoms grupėms, vis/ **LAIKAS.** I žingsnis -

2 h, II žingsnis - 2 h



PRIEMONĖS. Popierius, guašas, akvarelė, kreidelės.

PASTABA. Kiekvienam dalyviui turi būti suteikta galimybė pristatyti grupei savo "gyvenimo traukinį". Metodas intensyvus. Jam geriausia paskirti visą dieną. Jeigu ir baigsite anksčiau, nepradėkite naujos temos, geriau žaiskite žaidimus arba ilsėkitės.

Ižanga. *"Dabar kiekvienas iš mūsų piešime savo "Gyvenimo traukinį". Traukinys - tai gyvenimo simbolis. Piešdami turėsime laiko susikaupti ir pagalvoti:*

- kaip atrodo mano gyvenimas dabar?
- koks yra mano "gyvenimo traukinys"?
- kokie traukinio vagonai? (vagonai gali būti skirtingos mano gyvenimo sritys, pvz., šeima, mokykla, draugai ir t.t.);
- kokie žmonės sėdi kartu vagonuose?
- kas jungia traukinio vagonus?
- kas traukia traukinį?
- iš kur traukinys atvažiuoja ir kur vyksta?
- kas yra aplinkui traukinį?
- irt.tr

PASTABA. Šie klausimai gali būti surašyti popieriaus lape, kad dalyviams būtų lengviau orientuotis tiek piešiant, tiek pristatant "gyvenimo traukinį" grupei.

I žingsnis:

Kiekvienas dalyvis piešia savo "gyvenimo traukinį".

II žingsnis:

Savo "gyvenimo traukinį" kiekvienas dalyvis pristato bendrame rate.

PASTABA. Vietoj traukinio gali būti parinktas kitas simbolis, pvz., "gyvenimo kelias", "gyvenimo upė" ir t.t.

Muziejus

Tinka mažoms grupėms (5-12 žmonių).

W LAIKAS. I žingsnis -15 min; II žingsnis -1-2 h; III žingsnis - 20-30 min; IV žingsnis -1 h



PRIEMONĖS. Popierius, spalvotas popierius, guašas, akvarelės, flomasteriai, kreidelės, žirkklės, klijai, lipnioji juosta, siūlai, asociacijų paveikslėliai, žurnalai, muzikinis fonas.



TIKSLAS. Suvokti save ir pajusti gilesnį emocinį ryšį su savo poreikiais.

PASTABA. Metodas tinka tiek saviugdai, tiek dirbti įvairiomis temomis.

Ižanga: *"Kursime paveikslus parodai. Kiekvienas turės sukurti paveikslą su šiais elementais:*

- 1. Pasirinktas paveikslėlis bus jūsų paveikslo centras - "Aš". (Tai jūsų dabartinė būseną.)*
- 2. Aplink paveikslėlį - "Mano pasaulis". (Tai jūsų aplinka, pvz.: šeima, mokykla, draugai, jaunimo veikla ir t.t.)*
- 3. Paveikslo rėmai - "Mano svajonės". (Tai, ką kiekvienas norėtų pasiekti ateityje.)*
- 4. Paveikslo pavadinimas. (Jis turi atspindėti bendrą paveikslo nuotaiką.)*

PASTABA. Darbas kūrybinis, todėl naudojamos visos įmanomos priemonės. Darbui palengvinti reikalinga struktūra. Tai ir yra Ižangoje paminėti 4 elementai arba nurodymai, į kuriuos dirbant reikia atsižvelgti. Šie nurodymai (struktūra) surašomi dideliame popieriaus lape, kuris pakabinamas ant sienos, kad kiekvienas dalyvis galėtų jais remtis, o vadovui nebereikėtų jų priminti.

I žingsnis:

Ant grindų išdėliojami asociacijų paveikslėliai. Kiekvienas išsirenka paveikslėlį, kuris labiausiai jam patinka, labiausiai atitinka jo nuotaiką, būseną. Pasirinktas paveikslėlis - tai būsimos paveikslo centras.

II žingsnis:

Kiekvienas grupės narys kuria savo paveikslą. Užbaigtiems paveikslams sugalvojami pavadinimai, išreiškiantys bendrą paveikslo nuotaiką.

III žingsnis: "Paroda".

Paveikslai sukabinami ant sienos. Vadovas pakviečia dalyvius į parodą. Jis tarsi gidas veda parodos lankytojus nuo vieno paveikslo prie kito. Prie kiekvieno kūrinio trumpam sustojama. Sudaroma galimybė atidžiau išsižūrėti į paveikslą ir jį aptarti. Dalyviai garsiai komentuoja ir interpretuoja paveikslus, bando atspėti, kas norėta juose pavaizduoti, aptarinėja spalvas, formas, simbolius, atskiras detales, nuotaiką. Paveikslo, apie kurį šnekama, autorius tik klausosi.

IV žingsnis: "Naktis muziejuje".

Ižanga. *"Dieną parodoje lankėsi ponios ir ponai, garbingi svečiai, meno žinovai ir kritikai, turtuoliai ir valkatos, profesoriai ir studentai. Aidėjo klegesys, buvo pilna žmonių. Vakare muziejus ištuštėjo ir buvo uždarytas. Salėje liko vien paveikslai. Sutemo. Atėjo naktis... Šnekama, kad naktimis muziejuje dedasi keisti dalykai. Po vidurnakčio paveikslai pradeda kalbėtis. Jie pasakoja vienas kitam savo istorijas. Girdite, laikrodžio jau muša dvylika - bum, bum, bum, bum..."*

Kiekvienas dalyvis stovi prie savo paveikslo ir kalba pirmuoju asmeniu: "Aš esu paveikslas, kurį nutapė... Mano pavadinimas... Manoje jūs galite matyti..."

PASTABA. Jeigu pavyksta pasiekti emocinį lygmenį, grupės nariai, kalbėdami paveikslo vardu, pasakoja apie save, išsako savo santykį su pačiu savimi, savo požiūrį į gyvenimą, įvardija savo poreikius, troškimus. Emocijos ir intuicija dažnai padiktuoja atsakymus į klausimus, kurių vien tik logiškai mąstant nepavyksta išspręsti.

Raukšlės veidrodyje



PRIEMONĖS. Grimas, didelis veidrodis, miltai, drabužiai persirengti.



TIKSLAS. Pažvelgti į dabartinę savo situaciją iš ateities; suvokti savo ateities lūkesčius.

PASTABA. Metodas ugdo suvokimą, jog žmonės sensta, suteikia galimybę įsijausti į senų žmonių vaidmenis, aptarti senų žmonių jausmus ir įsisąmoninti, kad visi turės mirti.

Įžanga. "Mes pamėginsime pažvelgti į ateitį ir suvokti savo dabartinę situaciją. Kad būtų lengviau įsivaizduoti savo ateitį, mes nusigrimuosime ir persirengsime senais žmonėmis. Tada atsisėsime prieš veidrodį, išžiūrėsime į savo atvaizdus ir pabandysime "nutiesti tiltą" į ateitį, iš kurios pažvelgsime į dabartinę savo situaciją".

Grupės nariai nusigrimuoja ir persirengia taip, kad atrodytų kuo senesni: išryškina veido raukšles, miltais išsibaltina galvą, užsideda akinius, skrybėlę, užsiriša skarelę ir t.t. Paeiliui kiekvienas atsisėda priešais didelį veidrodį, bando įsijausti ir susigyventi su ta mintimi, kad jis jau senas. Žiūrėdamas į veidrodį "senelis" visiems pasakoja savo istoriją (pvz.: "aš nugyvenau... metų. Mano gyvenimas susiklostė taip...").

Grupės vaidinimas

vL/ LAIKAS. I žingsnis -15 min; II žingsnis - 20-30 min; III žingsnis -1 h



TIKSLAS. Labiau save pažinti; aptarti savo padėtį grupėje; aptarti grupės narių santykius.

PASTABA. Vadovas grupės vaidinime nedalyvauja. Jis stebi vaidinimo eigą. Vaidinimui palengvinti galima apibrėžti aplinką, kurioje vyksta veiksmas (pvz.: "stotis", "turgus", "mokykla", "diskoteka", "ligoninė" ir t.t.). Baigus vaidinimą, vadovas pateikia grįžtamąjį ryšį.

I žingsnis: "Pasirengimas".

Į krūvą sudedami grupės narių daiktai, drabužiai (batai, kelnės, švarkai, knygos, skarelės, skėčiai, akiniai ir t.t.). Kiekvienas susigalvoja personažą, iš sukrautų daiktų išsirenka jam tinkančius ir kuria savo įvaizdį.

II žingsnis: "Vaidinimas".

Persirengę dalyviai ateina į ratą, kiekvienas pristato savo personažą (pasako vardą, profesiją, amžių, ypatingas charakterio savybes) ir pradeda veikti. Įsijausdami į pasirinktą vaidmenį, dalyviai kuria bendrą improvizuotą vaidinimą.

PASTABA. Dažniausiai vaidinimą yra sunku baigti. Vadovas, jausdamas situaciją, gali nutraukti vaidinimą.

III žingsnis: "Refleksija".

PASTABA. Refleksija yra svarbesnė už patį vaidinimą, todėl jai būtina skirti pagrindinį dėmesį. Refleksijos tikslas - atskleisti grupės narių tarpusavio santykius ir pateikti vieni kitiems grįžtamąjį ryšį.

REFLEKSIJA.

1. *Grįžtamąjį ryšį pateikia dalyviai:*

kaip aš jaučiausi pasirinktame vaidmenyje?

ar šis vaidmuo atspindi mano situaciją grupėje?

su kuo aš bendravau vaidindamas? kodėl?

su kuo nebendravau? kodėl?

ar vaidindamas jaučiau skirtumą, kai bendravau su savo ir su kitos lyties atstovais?

ar šis vaidinimas man primena kitas situacijas, kurias aš esu patyręs?

2. *Grįžtamąjį ryšį pateikia vadovai (stebėtojai). Jie aptaria veiksmo eigą, pasako, kaip vaidinimas atrodė iš šalies.*

3. *"Sugrįžimas į realybę" (į grupę):*

ar mes galime pažvelgti vieni į kitus - į tokius, kokie esame?

ar mes norime išreikšti savo jausmus konkrečioms asmenims grupėje?

ar mes norime išsiaiškinti tarpusavio santykius?



VARIANTAI.

Vaidinimas - pantomima. Atliekama nesikalbant (*neverbalinė komunikacija*).

Personažai neprisistato. Grupės nariai turi juos atspėti.

Kaukės

Tinka mažoms grupelėms.



POROMIS.

^J LAIKAS. Daug laiko.



PRIEMONĖS. Visos reikalingos kūrybiniam darbui atlikti priemonės: popierius, kartonas, žirklės, akvarelė, guašas, kreidelės, flomasteriai, pieštukai, žurnalai, klėjai, žirklės, spalvoti siūlai.



TIKSLAS. Pažinti save, gilintis į save ir atskleisti save kitiems.

PASTABA. Metodas padeda suprasti, kad žmonės gyvena su skirtingomis kaukėmis. Kaukės gali būti labai įvairios, o jų paskirtis - labai skirtinga. Šis metodas ugdo suvokimą, jog kaukė gali ir apsaugoti žmogų, ir užkirsti kelią kontaktams su kitais žmonėmis, bendravimui ir asmeniniam augimui.

Metodas padeda įsisąmoninti, jog žmogaus kaukė niekada nebūna visiškai uždara ir tobula. Metodas taip pat suteikia galimybę stebėti kitų žmonių kaukes ir, pasislėpus už savo kaukės, išreikšti užslėptas savybes.

Dirbti grupėje su kaukėmis galima labai įvairiai. Čia pateikiama tik keletas darbo su kaukėmis galimybių.

1. Kurti savo kaukę

vii/ **LAIKAS.** I žingsnis -1 h; II žingsnis -1,5 h

I žingsnis:

Kiekvienas dalyvis iš popieriaus ir kartono daro sau kaukę.

PASTABA. Vadovas struktūruoja darbą. Jis formuluoja užduotį, atsižvelgdamas į savo tikslus, pavyzdžiui:

- parodyti kaukėje save;
- pabrėžti skirtingus savo charakterio bruožus;
- išskirti kaukėje tai, kas patinka savyje;
- išskirti kaukėje tai, kas nepatinka savyje;
- pavaizduoti kaukėje bruožus, kokius norėčiau turėti ir t.t.

Jeigu grupės užsiėmimai vyksta jau ne pirmą dieną, kaukės gali būti panaudotos refleksijai, pavyzdžiui:

- kokia mano kaukė buvo vakar?
- kaip vakar keitėsi mano kaukė?

II žingsnis:

Savo kaukę kiekvienas pristato bendrame rate.

2. Kurti kaukę partneriui



POROMIS.

vL/ **LAIKAS.** I žingsnis -1 h; II žingsnis -1,5 h

I žingsnis:

Partneriai ilgai sėdi vienas priešais kitą ir žiūri vienas kitam į akis ir į veidą.

Užduotis. Padaryti vienas kitam kaukę.

II žingsnis:

Kaukės aptariamose bendrame rate:

a) kaukės autorius užsideda kaukę, o jo partneris išsako viską, ką įžvelgia toje kaukėje.

PASTABA. Jeigu pavyksta susitapatinti su savo atvaizdu kaukėje, žmogus atveria grupei savo vidų. Kalbėdamas apie tai, ką mato kaukėje, iš tikrųjų jis kalba apie save.

b) kaukės autorius lieka su kauke, o likę grupės nariai komentuoja ir išsako viską, ką įžvelgia toje kaukėje.

c) savo mintis rate išsako kaukės autorius:

- kodėl savo partneriui padariau būtent tokią kaukę?
- ką norėjau atvaizduoti kaukėje?

PASTABA. Susitapatinimas su savo kauke - tai gilesnis emocinis lygmuo. Kaukės funkcija yra dvejopa: kaukė uždengia veidą, tarsi paslepia tai, ko žmogus nenori kitiems rodyti, ir tuo pačiu kaukės išraiška atskleidžia labai svarbius dalykus, slypinčius žmogaus viduje.

3. Grupės vaidinimas su kaukėmis

vj>⁵ **LAIKAS.** I žingsnis -1,5 h; II žingsnis - 20-30 min; Refleksija -1 h

PASTABA. Tai galimybė pasislėpus po kauke išbandyti savo savybes, kurios užslėptos viduje ir kurių kitose situacijose nepavyksta išreikšti.

I žingsnis:

Grupė kuria įvairias kaukes, išreiškiančias skirtingus charakterius. Kiekvienas grupės narys susigalvoja charakterį, kurį norėtų išbandyti, ir pagal tai pasirenka vieną iš grupės sukurtų kaukių.

II žingsnis:

Grupės vaidinimas. (Žr. metodą "Grupės vaidinimas")

REFLEKSIJA.

kodėl pasirinkau būtent šią kaukę?

kaip jaučiausi bendrame grupės vaidinime?

ar aš galėjau bendrauti su kitais charakteriais?

kokie buvo mano santykiai su jais?

su kuo aš negalėjau bendrauti? kodėl?

Spalvų ratas

vL/ **LAIKAS.** I žingsnis - 20 min; II žingsnis - 45 min



PRIEMONĖS. Popierius, guašas, akvarelė, kreidelės.

I TIKSLAS. Mokyti priimti kitų grupės narių grįžtamąjį ryšį; mokyti suteikti grįžtamąjį ryšį grupės nariams.

PASTABA. Metodus padeda išreikšti santykį ir jausmus vienas kitam.

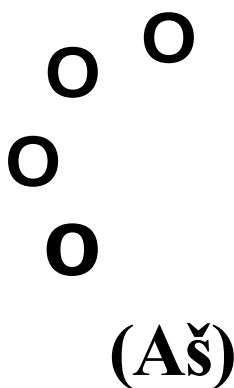
Ižanga. *"Kiekvienas iš mūsų yra skirtingas. Mes skirtingai matome vienas kitą ir skirtingai suprantame. Dabar pabandykite save ir kiekvieną grupės narį įsivaizduoti kokia nors spalva ir tai išreikšti popieriaus lape."*

I žingsnis:

Kiekvienas dalyvis savo popieriaus lape tam tikra spalva pažymi kitus grupės narius - taip, kaip jie sėdi ratu. Pradėti reikia nuo savęs, pažymint save taškeliu ar kryželiu ir norima spalva.

II žingsnis:

Aptarimas. Dalyviai pasako, kokia spalva esant mato kiekvieną grupės asmenį.



VARIANTAI.

Kito žmogaus matymą ir suvokimą galima išreikšti simboliais. Tai gali būti daiktai, gyvūnai, augalai ir t.t.

Akis į akį



PRIEMONĖS. Dvi kėdės (jeigu grupė sėdi ant grindų - dvi didelės pagalvės arba kilimėliai).



TIKSLAS. Mokyti pateikti ir priimti grįžtamąjį ryšį.

PASTABA. Tai tipiškas grįžtamojo ryšio ugdymo metodas. (Išsamiau apie grįžtamąjį ryšį žr. skyriuje 5.4.2.)

Rato viduryje viena priešais kitą pastatomos dvi kėdės. Ant vienos kėdės atsisėda vienas iš

grupės narių (A). A prašo kurio nors grupės nario (B) atsisėsti priešais ant kitos kėdės. A pateikia grįžtamąjį ryšį (išsako viską, ką nori pasakyti) nariui B. B tuo metu tik klausosi. (Viską, ką išgirdo, B priima arba ne savo mintyse.) Kai B apmąsto išsakytus dalykus, jis duoda ženklą nariui A pasitraukti. B kviečia į tuščią vietą narį C ir pateikia jam grįžtamąjį ryšį, o kai C duoda ženklą, B pasitraukia. C kviečia į tuščią vietą narį D ir t.t.

7.3.10. REFLEKTUOTI IR ĮVERTINTI

| TIKSLAS.

- reflektuoti ir įvertinti savo jausmus, būsenas;
- analizuoti savo elgesį;
- ištirti ir įvardyti grupės situaciją;
- pateikti grįžtamąjį ryšį grupės nariams;
- gauti iš grupės narių grįžtamąjį ryšį;
- įvertinti gautą patyrimą.

PASTABA. Jeigu grupės užsiėmimai (seminaras) trunka keletą dienų, patartina išlaikyti vieną refleksijos liniją. Tai reiškia - pasirinkti ir kartoti tą patį refleksijos metodą, šiek tiek jį pakeičiant, varijuojant, kaskart pasunkinant. (Išsamiau apie refleksiją žr. skyriuje 5.4.1.)

Žaibai



TIKSLAS. Įvardyti "čia ir dabar" situaciją.



PASTABA. Metodas dažniausiai taikomas, kai yra neaiški situacija arba užbaigiama grupės darbo dalis.

Grupė sėdi ratu. Kiekvienas turi labai trumpai, vienu sakiniu pasakyti, kaip jis dabar jaučiasi. Pasisakymai taip pat gali būti susiję ir su kiekvieno nuomone dėl tolesnio grupės darbo. (Pvz.: kiek kas dar turi energijos, kam reikia pertraukos, kas nori pakeisti veiklą, kas nori dirbti toliau ir t.t.)



VARIANTAI

- Įsivaizduoti ir pasakyti grupei, "kur aš dabar esu". (Pvz.: gamtoje, automobilyje, gatvėje tarp dangoraižių, nuleidęs kojas sėdžiu ant skardžio, prie jūros ir t.t.)
- Parodyti savo nuotaiką ir savijautą batais:

"GERAI" | "NEAIŠKU" | "BLOGAI"

Išreikšti nuotaiką ir savijautą "šypsenėlėmis":

Laiškas sau



PRIEMONES. Vokai, popierius laiskams, rašymo priemonės.



TIKSLAS. Reflektuoti gautą patyrimą dabar ir po tam tikro laiko.

PASTABA. Metodas suteikia galimybę analizuoti pokyčius po tam tikro laiko.

Užduotis dalyviams: parašyti laišką sau. Kreipiamasi į save vardu (pvz., Mielas Žilvinai). Laiške kiekvienas rašo:

- ką aš išmokau, ką supratau?
- ką čia patyriau?
- kas man patiko/nepatiko? kodėl?
- kokios mano svajonės ir ateities planai?
- kokius dalykus, sužinotus, išmokus grupėje, aš galiu perkelti į savo kasdienybę?

Laiškas įdedamas į voką ir užklijuojamas. Ant voko kiekvienas užrašo savo adresą. Vadovai surenka laiškus ir po tam tikro laiko, pvz., po 6 savaitių, išsiunčia kiekvienam.

Barometras

Vis **LAIKAS.** I žingsnis - 20 min; II žingsnis - 5 min; III žingsnis - 45 min |

TIKSLAS. Įvardyti savo būseną.

PASTABA. Šios refleksijos metodo forma paprasta. "Barometras" tinka mokantis reflektuoti, kai grupė tik pradeda dirbti. Metodas ugdo suvokimą, jog grupėje gali būti ir bendra nuotaika, ir "mano" nuotaika. Svarbu išmokti šias nuotaikas atskirti.

Refleksijos linija:

Kai grupės užsiėmimai (seminaras) trunka kelias dienas, "Barometras" taikomas kiekvieną dieną ryte arba grupės darbo pabaigoje.

I žingsnis:

Kiekvienas piešia po du paveikslėlius.

Užduotis. Paveikslėliuose pavaizduoti savo būseną pagal atitinkamus klausimus:

I paveikslėlyje - kaip aš jaučiausi vakar?

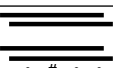
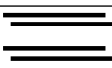
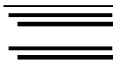
II paveikslėlyje - kaip aš jaučiuosi šiandien?

Kad piešinėliuose būtų lengviau išreikšti savo būseną, pateikiama skalė:

- karšta
- saulė

- vaivorykštė
- lietus
- vėjas, debesis
- audra, žaibai
- sniegas
- plikledis
- rūkas
- kiti

PASTABA. Paskutinis skalės langelis "kiti" paliekamas tiems žmonėms, kurie jau gali žengti toliau, kurti savo "orą" ir savo simbolį.

| | Mano nuotaika | | | |
|---|---|---|---|---|
| <div>Karšta</div> <div></div> <div>  Vaivorykštė¹ </div> <div></div> <div>  </div> <div>  Audra, žaibai </div> <div>  Sniegas </div> <div>  Plikledis </div> <div>  Rūkas </div> <div> Kiti </div> | <div>Karšta</div> <div>  "Vaivorykštė"¹ </div> <div>  Audra, žaibai </div> <div>  Sniegas </div> <div> <div></div> <div>Kiti</div> </div> | <div>Karšta</div> <div>  </div> <div>  Audra, žaibai </div> <div>  Sniegas </div> <div> <div></div> <div>Kiti</div> </div> | <div></div> <div> Saulė </div> <div> <div></div> <div>Kiti</div> </div> | <div></div> <div> Saulė </div> <div> <div></div> <div>Kiti</div> </div> |

II žingsnis:

Piešinėlius kiekvienas padeda prie atitinkamų skalės dalių. Vienoje skalės pusėje padedami piešinėliai "kaip jaučiausi vakar", o kitoje pusėje - "kaip jaučiuosi šiandien". Taip gaunamas bendras grupės "barometras". Galima palyginti bendrą grupės nuotaiką "vakar" ir "šiandien".

III žingsnis:

PASTABA. Grupės "barometras" negali būti "geras" ar "blogas". Tiesiog taip grupė jaučiasi. Svarbu sudaryti galimybę kiekvienam grupės nariui paaiškinti savo paveikslėlį, atskleisti ir, kiek įmanoma, išsakyti savo vidinę būseną.

"Barometras" aptariamas drauge. Kiekvienas pasako, kokį paveikslėlį nupiešė, ir įvardija savo būseną.

—

—

VARIANTAI

Savaitės (viso seminaro) "barometras" gali būti iš 4 paveikslėlių:

1. grupės nuotaika;
2. grupės darbas;
3. vadovų darbas;
4. aplinka.

"Skulptūra"



POROMIS.



TIKSLAS. Atpažinti savo jausmus ir išreikšti juos savo kūnu.

PASTABA. "Skulptūra" ypač tinka refleksijos linijai. Kai grupės užsiėmimai (seminaras) tęsiasi kelias dienas, "skulptūros" taikomos kiekvieną dieną pradedant arba baigiant darbą.

Užduotis. Savo kūnu išreikšti nuotaiką, būseną. Vienas iš partnerių išbando keletą įvairių pozų, išreiškiančių jo nuotaiką. Jis turi pajusti save ir pasirinkti sau tinkamiausią pozą, kurioje galėtų sustingti. Kai pagaliau jis sustingsta toje pozoje, partneris piešia šią "skulptūrą" popieriaus lape. Po to partneriai pasikeičia vaidmenimis. Poros partneriai pasiūneka, ką suprato iš vienas kito "skulptūros", paaiškina, kodėl pasirinko būtent tokią pozą. Nupieštos skulptūros pakabinamos ant sienos.

—

—

VARIANTAI

Poros partneriai stengiasi atspėti vienas kito nuotaiką. Vienas yra "skulptorius", o kitas

"medžiaga". "Skulptorius" sukuria skulptūrą (suranda partneriui pozą, atitinkančią jo nuotaiką), po to tą skulptūrą nupiešia. Poros partneriai pasikeičia vaidmenimis.

Grupės skulptūra



TIKSLAS. Išreikšti savo būseną ir grupės narių tarpusavio santykius.

PASTABA. Metodus tinka, kai grupės užsiėmimai (seminaras) trunka ilgai. "Grupės skulptūra" gali būti naudojama refleksijoms, o ypač tinka galutinei seminaro refleksijai.

I žingsnis:

Kiekvienas grupės narys susiranda vietą, išsirenka pozą ir taip sustingsta. Po kurio laiko dalyviai gali apsidairyti, ar nėra panašių "skulptūrų", prieiti prie to žmogaus, prie kurio norisi, ir vėl sustingti savo pozoje. Taip gimsta bendra grupės skulptūra.

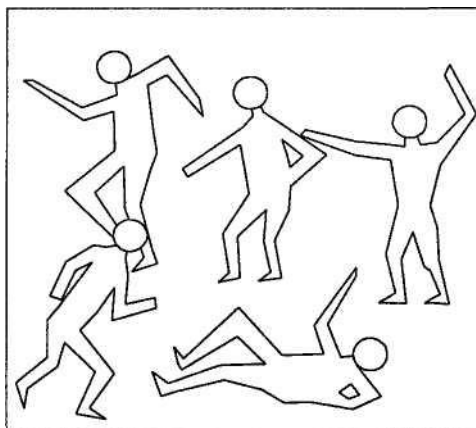
PASTABA. Skulptūros gali sudaryti vientisą kompoziciją. "Grupės skulptūra" - puiki proga išsiaiškinti, ar grupės žmonės panašūs, ar jie skiriasi, kuo jie įdomūs, taip pat prieiti prie žmogaus, prie kurio anksčiau buvo nedrąsu prisiartinti.

Vadovai neturėtų stabdyti šio grupinės skulptūros kūrimosi proceso, bet leisti jam vykti tol, kol jis vyksta.

II žingsnis:

Po vieną žmogų gali išeiti iš bendros skulptūros ir stebėti ją iš šalies. Atidžiai apžiūrėjus skulptūrą, vėl grįžti į savo vietą ir sustingti savo pozoje. Kiekvienas turi turėti galimybę pažvelgti į grupės skulptūrą iš šalies. Grupės skulptūra aptariama bendrame rate.

PASTABA. Jei šis metodas atliekamas nuosekliai laikantis refleksijų linijos, "Grupės skulptūra" galima daryti po skulptūrų poromis. Tuomet poromis nupieštos ir ant sienos prikabintos grupės narių skulptūros sudėliojamos taip, kad jos atitiktų bendros grupės skulptūros vaizdą.



Grupės piešinys

PRIEMONĖS. Didelis popieriaus lapas, flomasteriai, pieštukai, kreidelės.



TIKSLAS. Reflektuoti gautą patyrimą ir situaciją grupėje.

PASTABA. Grupės piešinys gali būti pildomas kasdien, pavyzdžiui, pradedant ir baigiant darbą. Grupės piešinys ypač tinka, kai grupė kartu praleidžia ilgesnį laiką.

Pirmąją dieną grupė gauna didelį popieriaus lapą, kuriame kiekvienas grupės narys turi pavaizduoti savo jausmus ir grupę. Kasdien piešinys papildomas naujais vaizdais, nauja patirtimi. Kiekvieną kartą, nupiešus kažką naujo, piešinys aptariamas:

- koks bendras įspūdis?
- ką mes piešėme?
- kas buvo svarbu?
- kas buvo sunku?
- kur piešinyje yra grupės nariai?
- kaip nauja piešinio dalis jungiasi su vakar dienos dalimi?
- kuo šios dalys skiriasi?

PASTABA. Įsigilinus į tai, kokią vietą piešinyje užima atskiri grupės nariai, galima spręsti apie jų aktyvumą ir vaidmenis grupėje.

GALUTINĖ REFLEKSIJA.

koks bendras piešinio įspūdis ?

ką mes veikėme šias dienas?

kokią grupės proceso plėtojimąsi piešinyje galime įžvelgti?

Grupės Mandaia

LAIKAS. I dalis: Mandalos kūrimas - 2 h; aptarimas -1 h II

dalis: Mandalos baigimas - 2 h; aptarimas -1 h



PRIEMONĖS. Didelis popieriaus lapas, ryškių spalvų kreidelės, akvarelės, guašas, flomasteriai, kitos kūrybiniam darbui skirtos priemonės, rami meditacinė muzika.



TIKSLAS. Reflektuoti gautą patyrimą; apibendrinti grupės darbą.

Grupė kuria Mandalą dviem etapais.

I etapas.

Ižanga. *"Mandalos turi labai senas tradicijas. Jos žinomos įvairiose kultūrose. Mandala - tai visatos modelis. Tai žmogaus dvasios, minčių ir kūrybos išraiška. Labai svarbus Mandalos centras. Viskas suvedama į centrą ir viskas iš jo išeina. Mandalos centre glūdi visatos esmė. Mes pabandydysime sukurti grupės Mandalą, kurioje spalvomis ir formomis išreikšime savo patyrimą, gautą grupės proceso metu. Tam galėsime naudoti visas įmanomas medžiagas ir priemones. Galėsime vaikščioti, susirasti popieriaus lapę sau vietai, žiūrėti, ką piešia kiti, ir šalia piešti. Visi turėsime nuspręsti, kokia bus Mandalos forma ir kur bus Mandalos centras. Kurdami Mandalą, eisime nuo išorės į centrą. Išorėje pabandydysime išreikšti savo patirtį, gautą grupės proceso pradžioje. Mandalos centras - tai grupės išsiskyrimo taškas".*

Mandala pradedama kurti grupės proceso viduryje. Taigi pirmą kartą Mandala lieka neužbaigta. Tuščios vietos paliekama Mandalos centre. Centras užpildomas per paskutinį grupės susitikimą. Baigus piešti, Mandala lieka gulėti rato viduryje arba pakabinama ant sienos, o grupė susirenka aptarti Mandalą.

I ETAPO REFLEKSIJA.

koks bendras įspūdis?

kokios spalvos?

kokios formos?

ar skirtingi vaizdai persipina ir sudaro bendrą piešinį?

koks patyrimas išreikštas?

Vadovas: *"Pažiūrėkite į baltą Mandalos erdvę. Kiek tuščios vietos palikome? Tai laikas, kurį dar galėsime praleisti kartu. Todėl galime išsakyti savo lūkesčius, įsipareigoti, kad naudosime šį laiką sau, savo poreikiams, kartu stengsimės priimti teisingus sprendimus, suvokdami, jog grupės procesas pasibaigs".*

PASTABA. Mandala yra grupės veidrodis. Ji atspindi bendrą grupės patyrimą ir būseną. Iš Mandalos galima spręsti apie grupės potenciją, spėti, kokioje fazėje grupė dabar yra, ir pamąstyti apie grupės galimybes, t.y. kuria kryptimi grupės procesas gali būti plėtojamas.

II etapas.

Per paskutinį grupės susitikimą grupė baigia proceso viduryje pradėtą Mandalą, atidžiai į ją įsižiūri, įsigilina ir kartu ją aptaria.

II ETAPO REFLEKSIJA.

koks bendras įspūdis?

kokią grupės plėtojimosi raidą galime įžvelgti?

kokią patirtį mes norime iš čia pasiimti ir išsaugoti?

Pirkinių krepšis



PRIEMONĖS. Du dideli popieriaus lapai, rašymo priemonės.



TIKSLAS. Įvertinti patyrimą bei numatyti tolesnio grupės darbo gaires.

PASTABA. Metodas taikomas baigiant dienos arba seminaro darbą ir apsisprendžiant dėl tolesnės veiklos grupėje.

Įžanga. *"Mūsų grupė eina apsipirkti į parduotuvę. Todėl mums reikalingas krepšis, į kurį krausime prekes ir, žinoma, prekių, kurias ruošiamės pirkti, sąrašas".*

Ant didelio popieriaus lapo nupiešiamas pirkinių krepšis. Į jį sukraunama (surašoma) viskas, ką grupė tą dieną ar seminaro metu patyrė. Tai patyrimas, kuris grupės nariams yra vertingas ir kurį norima išsaugoti. Kitas popieriaus lapas - prekių sąrašas. Jame dalyviai surašo savo lūkesčius, t.y. ką dar jie norėtų grupės užsiėmimų metu išgyventi, patirti ir gauti.

"Lagaminai"



PRIEMONĖS. Dideli popieriaus lapai, rašymo priemonės.



TIKSLAS. Įvardyti ir apibendrinti gautą patyrimą.

Ant didelių popieriaus lapų nupiešiami lagaminai. Į juos dalyviai "sukrauna" (surašo) viską, ką kiekvienas užsiėmimų metu gavo, ką patyrė, suprato, ką išsiveža. Užrašius mintį, lagaminas siunčiamas toliau. Lagaminai keliauja ratu. Jų gali būti du ar net keletas, kad dalyviams nereikėtų taip ilgai laukti, kol tas pats lagaminas apeis ratą. Baigus pildyti lagaminus, garsiai perskaitoma, kas juose surašyta.

PASTABA. "Lagaminai" tinka ir grupės proceso pradžiai arba viduriui. Tuomet į lagaminus galima "sukrauti" ne tik grupės narių patyrimą, bet ir jų lūkesčius, ketinimus, tikslus - viską, ko dalyviai tikisi iš tolesnių grupės užsiėmimų.

Vandens svarstyklės



PRIEMONĖS. Du pusiau pripildyti vandens kibirai,

samtis. **TIKSLAS.** Aptarti ir įvertinti gautą patyrimą.

PASTABA. Kibiruose vandens kiekis turi būti vienodas. Gerai, kai kibirai yra

plastmasiniai - tada galima iš šono matyti, kiek kibiruose yra vandens.

Šis metodas gali būti taikomas įvertinant kiekvieno dalyvio, grupės nuotaiką, darbo turinį, vadovų darbą, gyvenamąsias sąlygas ir t.t.

Kitas "vandens svarstyklių" aspektas yra tas, kad laikant samtį rankose ir semiant vandenį yra lengviau plėtoti mintį ir atrasti žodžių savo minčiai išreikšti.

Kibirai su vandeniu pastatomi rato viduryje. Ant vieno kibiro pažymima "+", o ant kito

Įžanga. "Šie du kibirai su vandeniu rato viduryje - tai "vandens svarstyklės". Kai ašpasemiu samčiu vandens iš kibiro su "minusu" ir įpilu jį į kibirą su "pliusu", vandens kibire su "minusu" sumažėja, o kibire su "pliusu" padaugėja. Ir atvirkščiai, kai pasemiu samtį iš "pliuso" ir įpilu į "minusą", vandens "pliusu" sumažėja, o "minuse" padaugėja. Dabar mes išsakysime teigiamus ir neigiamus grupės dalykus, kai buvome kartu, ir bandysime juos pasverti šiomis "vandens svarstyklėmis".

Jeigu kas nors iš dalyvių nori išsakyti ką nors gero, jis pasemia samtį vandens iš "minuso" ir pila jį į "pliusą". Jeigu išsakomi negeri dalykai, vanduo pilamas iš "pliuso" į "minusą". Taigi su kiekvienu argumentu vandens santykis kibiruose keičiasi. Vanduo pilstomas tol, kol dalyviai turi ką pasakyti.

Metraštis

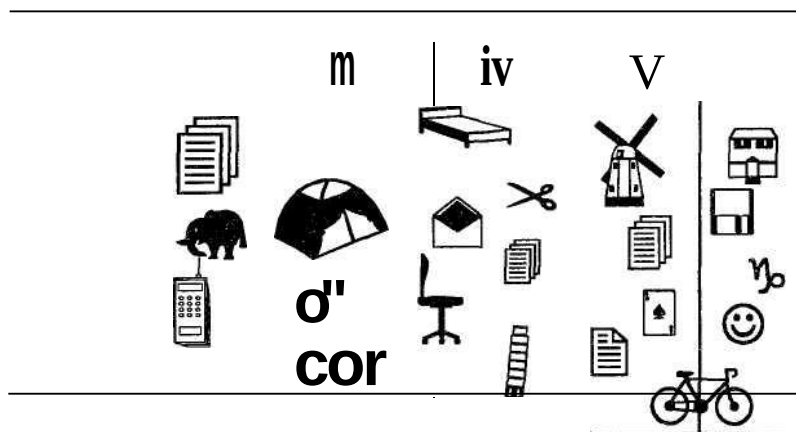


TIKSLAS. Reflektuoti ir įvertinti visą grupės proceso metu gautą patyrimą.



PASTABA. Jeigu grupės procesas buvo pakankamai ilgas, jam aptarti reikalingas bendras viso proceso vaizdas. Šitas metodas kaip tik ir suteikia galimybę pamatyti ir įvertinti visą grupės procesą.

Užduotis. Atnešti ir prikabinti prie sienos viską, kas susiję su grupės proceso metu įgytu patyrimu. Tai gali būti įvairūs daiktai, fotografijos, plakatai, protokolai, koliazai, piešiniai, simboliai, primenantys svarbesnius išgyvenimus, įvykius ir t.t. Visa tai sukabinama nuosekliai, chronologine grupės užsiėmimų dienų ar seminarų tvarka.



Sukabinus visus norimus dalykus ant sienos, grupė susėda ir aptaria "metrašį".

PASTABA. Žvelgiant į tokį "metrašį", galima atrasti tam tikrą nuoseklumą, tam tikras proceso "linijas". (Pvz.: grupės narių asmeninio lavinimosi, bendros grupės veiklos, projektų, refleksijų linijas ir t.t.)

REFLEKSIJA.

koks bendras įspūdis?

koks darbas atliktas?

kokias pagrindines linijas galime išskirti?

kokią grupės plėtojimosi raidą galime įžvelgti?

kas dar neatlikta?

ką iš šios patirties norime pasiimti ir išsaugoti?

7.3.11. ATISISVEIKINTI



TIKSLAS. Atsisveikinti su grupės nariais.



PASTABA. Grupės darbo ir seminaro (grupės buvimo kartu) pabaigos skiriasi. Grupės darbo pabaiga yra refleksija, o grupės buvimo kartu pabaiga ir pasiruošimas išsiskirti yra atsisveikinimas. Atsisveikinimo metodai taikomi, kai grupės darbas yra baigtas. Prieš atsisveikinant, grupė sutvarko patalpas, kuriose dirbo, nukabina nuo sienų plakatus, sutvarko priemones, susikrauna daiktus.

Būtina skirti pakankamai daug laiko atsisveikinti. Tai laikas, kada grupės nariai gali išsakyti vienas kitam, ko dar nespėjo ar galbūt anksčiau neišdrįso, bet norėjo pasakyti.

"Palinkėjimai"



LAIKAS. (Laikas priklauso nuo grupės dydžio.)



PRIEMONĖS. Popierius, lipnioji juosta, rašymo priemonės.

Įžanga. "Kas turi pradžių, tas turi ir pabaigą. Atėjo laikas grupei išsiskirti. Prieš išsiskiriant įprasta palinkėti ko nors gero vienas kitam, galbūt pasakyti tai, ko dar iki šiol nespėjome. Todėl dabar rašysime vieni kitiems linkėjimus. Lapus su linkėjimais kiekvienas pasiims namo. Kai jums bus liūdna arba jausitės vieniši, pasiimkite šiuos lapus ir tada pamatysite, kad jūs esate kažkam reikalingi ir svarbūs. Jūs mustėbsite atradę, kiek daug jūmyse yra gero ir kiek daug dalykų jūs sugebate." Kiekvienam dalyviui ant nugaros prilipinamas popieriaus lapas, kuriame visi grupės nariai rašo linkėjimus. Po to kas nori gali garsiai perskaityti rate labiausiai patinkantį linkėjimą.



VARIANTAI.

"Laiškeliai su palinkėjimais"

Grupė sėdi ratu. Dalyviai rašo vienas kitam atsisveikinimo laiškėlius su linkėjimais. Laiškeliai užlankstomi, o viršuje užrašomas žmogaus, kuriam skiriamas laiškėlis, vardas. Visi laiškeliai sudedami į rato vidurį. Po to kiekvienas dalyvis susirenka jam skirtus laiškėlius. Laiškeliai garsiai neskaitomi: tai daroma atskirai.

"Krepšelis tau"



PRIEMONĖS. Medžiaginiai krepšeliai.

PASTABA. Nedideli medžiaginiai krepšeliai kiekvienam dalyviui turi būti paruošti iš anksto.

Medžiaginiai krepšeliai su grupės narių vardais pakabinami ant sienos. Dalyviai įdeda į šiuos krepšelius viską, ką nori vienas kitam atsisveikinant perduoti ar pasakyti (pvz.: savo laiškėlius su linkėjimais, simbolinius daiktus, mažas dovanėles ir t.t.).

Palaiminimas



KJ LAIKAS. 1-1,5 h



PRIEMONĖS. Dubuo su vandeniu.

TIKSLAS. Išsakyti vienas kitam, kas norima, ir atsisveikinti.

Grupė sėdi ratu. Į rato vidurį pastatomas dubuo su vandeniu. Norintieji gali suvilgyti rankas vandeniu, prieiti prie bet kurio grupės nario ir, palietę galvą arba rankas, palaiminti jį (pvz.: "aš laiminu tavo rankas, tavo protą, tavo širdį..." ir t.t.), palinkėti, pasakyti ką nors labai svarbaus, asmeniško.

PASTABA. Patartina šį metodą taikyti, kai grupėje yra atitinkama nuotaika, nes "Palaiminimas" sukuria gilesnę emocinę lygmenį. Svarbu skirti pakankamai daug laiko, kad atsisveikinimo nereikėtų skubinti ir nutraukti, o grupės žmonės galėtų vienas kitą palaiminti, išsakyti ir atsisveikinti.

Gamtos simboliai

^J LAIKAS. 2 h



TIKSLAS. Ruoštis išsiskirti, atsisveikinti.

Grupei duodama laiko pasivaikščioti gamtoje (45 min). Vaikščiojant reikia apmąstyti, kas įvyko grupėje, pasiruošti išsiskirti.

Užduotis. Prisiminus grupės narius, surasti gamtoje ir atnešti kiekvienam kokį nors simbolį (pvz.: lapelį, gėlytę, šakelę ir t.t.), kuris išreikštų būtent tai, ką norima tam žmogui atsisveikinant pasakyti.

Po to grupė sugrįžta į ratą. Dalyviai paduoda vienas kitam gamtoje surastus simbolius ir pasako, kodėl būtent tokį simbolį vienam ar kitam žmogui parinko.

Talismanas

C> ^ PRIEMONES. Žirklys, adatos, storesnį siūlai, virvelės.

PASTABA. Kiekviena grupė turi savo "Aukso veršį". Tai gali būti grupės piešinys, plakatas, koliažas, Mandala, grupės vėliava ar kitas grupėje sukurtas simbolis - tai, kas buvo naudojama, kad sutaptum su grupe. Grupės proceso pabaigoje, norint parodyti, kad atėjo laikas išsiskirti, "Aukso veršis" sukarpo.

Dalyviai padalina "Aukso veršį", t.y. sukarpo bendrą grupės kūrinį. Prieš padalindami dalyviai turi nuspręsti, kuriam grupės nariui atiteks kuri "Aukso veršio" dalis. Atskiri gabalėliai suveriami ant virvelių, kad dalyviai galėtų juos kur nors pasikabinti arba nešioti ant kaklo kaip talismaną. Talismanas visada primins žmones ir bendrą grupės patirtį.

PASTABA. Atskirus gabalėlius galima derinti su kitomis detalėmis ar simboliais ir suverti karolius, apyrankes ir t.t.

Atsisveikinimo gėlės

O ^- PRIEMONES. Vazonėliai, akmenėliai, žemė gėlėms, šaukštas žemėms semti, gėlių sėklos, vanduo, flomasteriai, žirklys, medžiagos vazonėliams dekoruoti, atvirukai.

Ižanga. "Šiandien yra diena, kai turime atsisveikinti. Tikėkimės, kad ta patirtis, kurią mes įgijome kartu, išliks ir ateityje. Kaip simbolį to, kas mus sieja, sodinsime gėles. Ką pasėsime, tą ir pjausime. Mūsų pasodintos sėklos tikriausiai išaugs. Mes paruošime vazonėlius su žeme, į kuriuos pasodinsime gėlių sėklyčių. Šiuos vazonėlius dovanosime vienas kitam."

Kiekvienas dalyvis ruošia vazonėlį ir žemę gėlėms, po to sodina sėklytes ir viliasi, kad gėlės išaugs. Vazonėliai gali būti dekoruoti ir pakuoti kaip dovanos. Šalia vazonėlio pridedamas atvirukas, kuriame galima užrašyti vardus, adresus, palinkėjimus, savo mintis ir t.t.

Kai vazonėliai paruošti ir gėlių sėklytės pasodintos, grupė sustoja ratu.

Ižanga. "Paskutinį kartą visi susirinkome į ratą. Dabar galime dovanoti vienas kitam vazonėlius ir ką nors palinkėti. Kad gėlės išaugtų, jomis reikės rūpintis. Reikės jas laistyti ir puoselėti. Gėlėms prireiks ne tik saulės šviesos, bet ir jūsų dėmesio bei šilumos. Prie vazonėlių jūs rasite atviruką, kuriame bus parašytas sodintojo vardas ir adresas. Jūs galėsite palaikyti ryšius su tuo žmogumi ir laistydami gėlę visada jį prisiminti. O susitikę su bet kuriuo iš grupės narių, visada galėsite paklausti: "Kaip auga tavo gėlė?"

Dalyviai stovi ratu. Kiekvienas išsako linkėjimus ir dovanoja vazonėlį tam grupės nariui, kuriam nori. Gavusysis daugiau vazonėlių dovanoja juos kitiems, dar negavusiems atsisveikinimo gėlės.

PASTABA. Kiekvienas turi gauti ir išsivežti namo po vazonėlį.

8. Teminio seminaro moderacija

8.1. Ką reiškia moderuoti?

Bet kokio renginio moderacija apima visų būtinų sąlygų paruošimą, kurioms esant galima siekti renginio tikslų ir sėkmės.

Teminiam seminarui emancipaciniame darbe su jaunimu gali būti priskirti šie seminaro tikslai:

1. Žinių perteikimas (su tema susijusi informacija).
2. Kritiškas dalyvių santykis su tema pasitelkiant asmeninę patirtį.
3. Asmeninių ir politinių padarinių apdorojimas, siekiant:
 - išnagrinėti ir pakeisti gyvenamąjį pasaulį, kuris siejasi su tema;
 - išnagrinėti ir pakeisti savo elgesį šitame gyvenamajame pasaulyje.

Pagal šiuos tikslus moderacija reiškia tinkamų, išorinių būtinų sąlygų paruošimą (jos paprastai būna duotos jaunimo švietimo vietose), seminaro turinio (temos) ir seminaro eigos struktūravimą, taip pat tinkamų seminaro formų ir metodų parinkimą.

Rėminės būtinės sąlygos turi būti tokios, kad skatintų dalyvių norą savarankiškai mokytis, o seminaro struktūra turi būti kaip pagalbinė gija dalyvių mokymosi procese.

Moderacijos sąvoka reiškia ir tai, kad dalyviai turėtų galimybę naudotis, organizuoti ir keisti rėmines sąlygas kaip mokymosi lauką. Tai reiškia, kad darbo formos ir metodai turi būti pritaikomi grupės procesui.

Tikslo suderinimas (*darbas pasirinkta tema*) kiekvienu seminaro metu lieka centriniu sprendžiamu moderacijos uždaviniu (plg. sk. 5.4.3. TZI).

Moderacijos technikos labai padeda ir asmeninio bei socialinio mokymosi (praktiniuose) seminaruose. Šiuo atveju skiriasi tik tikslų suderinimas ir pagal tai išdėstomi esminiai taškai TZI trikampyje. Gera moderacija vis dėlto ir čia yra pagrindas sėkmingam seminaro tikslų ir turinio realizavimui.

8.2. Sisteminis seminaro planavimas

Sisteminis planavimas yra pagrindas ir tuo pačiu metu lemiamas sėkmingos seminaro moderacijos dalis. Jis apima tris dalis:

1. Seminaro paruošimo planavimas.
2. Seminaro įgyvendinimo planavimas.
3. Seminaro aptarimo ir tolesnio darbo pratęsimo planavimas.

Seminaro parengimas

Ruošiant seminarą labai padeda, jei komanda užpildo planinių žingsnių ir uždavinių anketa (*checkliste*). Taip galima pasitikrinti, kurie uždaviniai jau atlikti, ir kokius dar reikia atlikti. Užduočių pasidalijimas vadovų komandoje taip pat turėtų būti pažymimas datomis: iki kada

vėliausiai turi būti atlikti atskiri uždaviniai. Toliau yra pateikamas planavimo žingsnių anketos (checkliste) pavyzdys.

Planavimo anketa (checkliste) seminarui parengti:

Seminaro temos pasirinkimas ir komandos suformavimas

1. Komandos posėdis (laikas?):

Seminaro tikslų ir turinio nustatymas

Apsisprendimas dėl seminaro vietos

Apsisprendimas dėl referentų, vertėjų ir t.t. pakvietimo (plg. sk. 9.1)

Apsisprendimas dėl ekskursijų organizavimo (plg. sk. 9.3)

Išankstinio, seminaro programos projekto parengimas (1 variantas)

Finansų planavimas: išankstinio biudžeto nustatymas (apskaičiuoti nesikuklinant!)

Organizavimas: 1 dalis Kas? Kada? Ką turi atlikti?

Seminaro patalpų užsakymas

Paraiškų finansavimui rašymas

Referentų, vertėjų ir t.t. konkrečiam darbui pakvietimas

Priešlaikinis pranešimas atsakingiems asmenims apie ekskursijas

2. Komandos posėdis (laikas?)

Metodinis tikslų ir turinio realizavimas

Apsisprendimas dėl programos rėmų

Konkrečios seminaro programos parengimas (2 variantas)

Naujas biudžeto paskaičiavimas

Pakvietimų ir atrankos procedūros (esant reikalui) parengimas: nustatyti laiką ir atrankos kriterijus (plg. sk. 8.3.).

Organizavimas: 2 dalis Kas? Kada? Ką turi atlikti?

Pakvietimų išsiuntinėjimas, atrankos procedūra: dalyvius pakviesti pokalbiui, paruošti atrankos pokalbio turinį, nustatyti pokalbio eigą ir pasidalinti jo vedimą, įvertinti įvykusius pokalbius.

Menininkų (kabareto atlikėjų, muzikantų ir t.t.), kaip pagrindinės programos priedų, pakvietimas, susitarimų su referентаis atnaujinimas (Ką tiksliai jie turi paruošti? Jei įmanoma, tegu atsiunčia manuskriptą).

Finansų ieškojimo pastangų atnaujinimas

3. Komandos posėdis (laikas?)

Galutinis apsisprendimas dėl dalyvių

Galutinis seminaro programos pertvarkymas pagal referentų, menininkų ir t.t. sutikimą ar atsisakymą dalyvauti (3 variantas)

Kriterijų seminarui aptarti ir įvertinti nustatymas

Anketų seminarui įvertinti ir aptarti pagal iškeltus kriterijus sudarymas

Galutinis biudžeto paskaičiavimas

Seminaro moderacijos pasidalijimas komandoje

Likusios organizacijos pasidalijimas

Organizavimas: 3 dalis Kas? Kada? Ką reikia atlikti?

Pranešti priimtiems dalyviams

Išsiaiškinti, kaip atvykti į seminarą, ir įrašyti tai į seminaro pakvietimą (plg. sk. 8.3)

Darbo medžiagos parengimas (plg. sk. 8.8)

Pakvietimų į seminarą parengimas ir išsiuntimas - geriausia, jei siunčiama kartu su darbo medžiaga (suplanuoti laiką taip, kad nebūtų per vėlu!)

Pasirūpinimas seminaro medžiaga (plg. sk. 8.4.)

Priemonių parengimas (plg. sk. 8.7.)

Pranešimas apie seminarą per informacijos priemones

Orientuotis į seminaro vietą ir pasiruošti darbui:

Komandos atvykimas (mažiausiai 2 valandos prieš dalyvių atvykimą)

Apsiprasti su realiomis namų, kuriuose vyks seminaras, sąlygomis

Susitarti su personalu dėl valgymo laiko, kavos pertraukų, namų tvarkos

Sužinoti apie apsipirkimo galimybes, viešus telefonus, aplinką, laisvalaikio galimybes, bažnytines apeigas savaitgaliais ir t.t.

Darbo patalpų ir medžiagų parengimas (esant reikalui, pakabinti seminaro vietą ir darbo patalpas nurodančius užrašus)

Galutinis komandos pasitarimas ir asmeninis pasirengimas darbui

Seminaro įgyvendinimas

Seminarui planuoti tinka planavimo schema, pagal kurią galima prasmingai suderinti tikslus, turinį ir metodus, lanksčiai moderuoti ir tuo pačiu metu stebėti seminaro eigą. Toliau pateikta planavimo schema paruošta kopijuoti kaip vienos seminaro dienos pavyzdys. Ją galima padauginti ir naudoti kiekvienai seminaro dienai.

Praktinė nuoroda: panaudotos seminaro schemas gali būti vėl naudojamos kaip medžiaga kitiems seminarams planuoti. Tai planavimą gali paversti tam tikra rutina, tačiau gali kilti ir pavojų. Neturi atsitikti taip, kad iš planavimo schemas būtų paimti esminiai dalykai, be išsamaus aktualios situacijos (tikslų, turinio, grupės dinamikos būklės) aptarimo. Žvilgsnis į senus popierius visada turi būti susietas su kūrybiškumu ir pasiruošimu dirbti naujais moderacijos būdais.

Seminaro įvertinimas ir tolesnio darbo (follow-up) aptarimas.

Aptarimas ir tolesnis darbas planuojamas taip pat pasitelkus anketą (arba *checkliste* planą), kuri jau buvo pateikta seminarui parengti. Aptariant nebūtina tiesiogiai remtis seminaro planu (plg. *checkliste*).

Įvertinant pagal anketas nereikia tikėtis, kad bus atsiųsta daug užpildytų anketų. Paprastai atsiunčiama ne daugiau kaip trečdalis išsiųstų anketų.

Seminaro įvertinimo ir tolesnio darbo aptarimo planinis sąrašas (checkliste).

| <u>Ivertinimas</u> | <u>Kas?</u> | <u>Kada?</u> | <u>Kas atlikta?</u> |
|---------------------------|--------------------|---------------------|----------------------------|
|---------------------------|--------------------|---------------------|----------------------------|

Komandos posėdis skirtas seminaro refleksijai (terminas - mažiausiai 10 d. nuo seminaro pabaigos):

Seminaro tikslų ir turinio, darbo su grupe, metodų parinkimo ir komandos darbo aptarimas remiantis parengtais įvertinimo kriterijais.

Parengtų anketų išsiuntimas (mažiausiai per 4 savaites po seminaro).

Sugrąžintų anketų įvertinimas remiantis parengtais kriterijais:

| <u>Tolesnis darbas</u> | <u>Kas?</u> | <u>Kada?</u> | <u>Ką reikia atlikti?</u> |
|-------------------------------|--------------------|---------------------|----------------------------------|
|-------------------------------|--------------------|---------------------|----------------------------------|

Protokolų rašymas, išsiuntimas

Ataskaitos finansuotojams

Pranešimas apie seminarą per visuomenės informavimo priemones

Nuoseklus tolesnis darbas su seminaro rezultatais (pvz., projektinis darbas, politinis lobizmas).

Planavimo schema seminarui įgyvendinti:

| | | | | | | | |
|---|---|-------------------------|------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|--|---|
| Seminaro pavadinimas: | Seminaro vieta: | | Data: | Organizatoriai rengėjai): | | | |
| Seminaro dienos | Seminaro tikslai (Kiekvieno darbo) | Temos ir turinys | Metodai/ Darbo formos | Alternatyvus turinys / Metodai | Medžiaga/ priemonės | kontaktas su referentais ir kitais svečiais | Jžduočių pasidalijimas comandoje |
| 1. Diena (data) 1.
Darbo vienetas
(laikas valandomis) | | | | | | | Grupės moderacija:
Patalpos / medžiaga:
Asmeninis kontaktas su svečiais. |
| 2. Darbo vienetas
(laikas valandomis) | | | | | | | Grupės moderacija:
Patalpos / medžiaga:
Asmeninis kontaktas su svečiais. |
| Pagrindinė programa
(laikas valandomis) | | | | | | | Grupės moderacija:
Patalpos / medžiaga:
Asmeninis kontaktas su svečiais. |
| 2. Diena (data) | | | | | | | |

8.3. Atranka ir kvietimas į seminarą

Iš konkrečios tikslinės grupės (jaunimo vadovai, atsakingi už jaunimo politiką ar tarptautinį darbą su jaunimu, moksleiviai, studentai ir t.t.) atrenkami galimi seminaro dalyviai. Kvietimas turi būti informatyvus bei patrauklus. Atsižvelgiant į seminaro pobūdį, kvietimas sudaromas derinant tekstą ir grafinį vaizdą (*apipavidalinimas*).

Gali būti įvairios kvietimo formos: prospektas, skelbimas, plakatas. Forma priklauso nuo to, kaip aš norėčiau patraukti dalyvius į seminarą: laiškais ar tikslinę grupę atitinkančiais platintojais, organizacijų laikraščiuose ar jaunimo organizacijų skelbimų lentose ir t.t.

Seminaro tema atitikti tam tikros tikslinės grupės situaciją ir poreikius. Visiškai laisvos temos gali būti neįdomios, ir seminaras dėl per mažo norinčiųjų dalyvauti skaičiaus turi būti atšauktas. Toliau aprašyti planavimo žingsniai (*checkliste*) padės nepamiršti svarbios informacijos.

Kvietimo (anketos) į seminarą planas:

- **Kas vyks?** Seminaro pavadinimas;
- Seminaro tikslų ir turinio aprašymas;
- *Numatoma* seminaro programa *supakviestų* referentų pavardėmis.
- **Kur?** Seminaro vieta.
- **Kada?** Seminaro laikas (data; seminaro pradžios ir pabaigos laikas).
- **Kas kviečia?** Seminaro organizatoriai: jaunimo sąjunga, jaunimo organizacija ir t.t.; duomenys apie seminaro vadovus, jų funkcijos dirbant su jaunimu ir, esant reikalui, jų profesinė kvalifikacija.
- **Kas kviečiami?** Tikslinės grupės aprašymas su norimomis dalyvavimo sąlygomis (pvz., patyrimas tam tikroje jaunimo veiklos srityje, kalbos mokėjimas tarptautiniams seminarams ir t.t.).
- **Apgyvendinimas.** Seminaro namų adresas, telefonas. Esant reikalui, duomenys apie aprūpinimą ir apgyvendinimą seminaro namuose.
- **Kiek kainuoja dalyvavimas?** Dalyvių įnašas, esant reikalui, kelionės išlaidų padengimas, seminarui vykstant užsienyje - vizos mokesčiai, draudimas ir t.t.
- **Registracija:** registracijos pabaiga (data), didžiausias dalyvių skaičius, esant reikalui, atrankos kriterijai, atrankos pokalbiai (ypač mokomųjų ir tęstinių seminarų), laikas, iki kurio reikia apsispręsti dėl dalyvavimo, ir pranešimo forma.
- **Registracijos anketa:** vardas, adresas, gimimo data, jaunimo organizacijos telefonas/faksas ir funkcija, esant reikalui, dalyvavimo motyvacijos aprašymas, duomenys apie numatomas dalyvavimo sąlygas.
- **Apipavidalinimas.**

Kvietimas į seminarą išsiunčiamas tiems dalyviams, kurie, pasibaigus atrankai, raštu arba telefonu jau yra gavę patvirtinimą dėl dalyvavimo seminare. Netrukus yra išsiunčiamas seminaro kvietimas, kaip organizatorių raštiškas patvirtinimas.

Kvietimas į seminarą primena apie renginį, skatina dalyvius jam ruoštis, nuteikia seminaro temai ir padeda organizuotis. Kvietimas į seminarą siunčiamas paštu ir turi pasiekti dalyvius likus maždaug 10 d. iki seminaro. Jei seminaras vyksta užsienyje ir dalyviams būtinos vizos, kvietimai turi būti gauti maždaug prieš 3-4 savaites iki išvykimo.

Kvietimas gali būti išsiųstas paprastu laišku. Dalyvis jaučiasi pagerbtas ir deramai pakviestas, jei į jį kvietime kreipiamasi vardu ir jei kvietimą pasirašo seminaro vadovas.

Kvietimo į seminarą laiško schema:

- **Firminis organizacijos blankas, vieta ir data**
- **Kreipinys**
- **Dalyvavimo patvirtinimas**
- **Seminaro pavadinimas**
- **Seminaro laikas:** data; seminario pradžios ir pabaigos laikas
- **Seminaro vieta ir seminario patalpos:** jaunimo švietimo namai, kultūros centras (nurodant adresą ir telefoną/faksą).
- **Pasiruošimas temai:** savęs pristatymas, pvz., pristatyti savo jaunimo organizaciją, susijusių su tema klausimų iškėlimas, lūkesčių išsiaiškinimas.
- **Prašome atsivežti:** literatūrą ir kitą darbinę medžiagą temai nagrinėti; tinkamų rūbų ir avalynės ekskursijoms bei oficialioms progoms; muzikos instrumentų, žaidimų, krepšinio kamuolių, žvakių ir t.t. laisvalaikiui ir vakarams organizuoti; šlepetes, sportinę aprangą užsiiminėjantiems rytine mankšta ir t.t.
- **Atvykimas:** galimų kelionės maršrutų pateikimas, galinčių vykti kartu dalyvių sąrašas.
- **Prašome paskambinti:** jei negalėsite dalyvauti, maloniai prašome tuojau pat apie tai pranešti telefonu, kad jūsų vietą galėtų užimti kitas dalyvis.
- **Vadovų komandos parašai**

Priedai:

1. Seminario programa pateikiant referentus, kurie sutiko dalyvauti;
2. Prospektas apie namus, kuriuose vyks seminaras;
3. Dalyvių sąrašas;
4. Kelionei į užsienį: pasiuntinybių adresai, telefono/fakso numeriai, iškvietimas užsienio organizacijai - partneriui.

Praktinė nuoroda: skelbimus ir kvietimus į seminarus galite paruošti kompiuteriu, kad likusius pavyzdžius, teksto trafaretus galėtumėte naudoti ateityje.

8.4. Darbo patalpų, darbo medžiagos ir priemonių paruošimas

Darbo patalpos ir darbo medžiaga turi sukurti darbinę atmosferą.

Atvykęs į seminarą dalyvis turi rasti iš anksto paruoštą patalpą, kuri jį nuteiktų darbui. Paskutiniai karštilgiški pasirengimo darbai dalyviui nesudaro nei patrauklios atmosferos, nei gero įspūdžio apie vadovų komandos pasirengimą seminarui. Gerai pasirengusi vadovų komanda gali priimti dalyvius, pasiūlyti savo pagalbą, atsakyti į iškilusius klausimus ir užmegzti neformalius kontaktus. Todėl vadovų komandą dalyviai turi atpažinti, pvz., vadovai gali būti prisisegę korteles su vardais ir pareigomis. Visa tai sudaro dalyvio "būti pakviestu" jausmą.

Patalpa turi užtikrinti darbo atmosferą. Patalpos apstatymas, paruošta darbinė medžiaga leidžia dalyviui suprasti, kad jo laukiama.

Patalpa turi būti pritaikyta būtinoms darbo sąlygoms ir atitinkamai apstatyta. Patalpos dydis ir apstatymas iš esmės priklauso nuo dalyvių skaičiaus, taip pat ir nuo darbo formos bei pasirinktų metodų.

Rūpinantis sėdimomis vietomis, orientuojamasi į dalyvių skaičių (nepamirškite kėdžių referentams ir kitiems svečiams). Vietos sudaromos taip, kad dalyviai galėtų puikiai bendrauti ir tarp savęs, ir su vadovais.

Vaizdinės priemonės (plg. sk. 8.8) turi būti gerai matomos, o užrašai bei vaizdai turi būti aiškiai atpažįstami iš bet kurios vietos.

Darbinė medžiaga turi būti paruošta naudoti eilės tvarka pagal reikalingumą.

Priemonės (grafoprojektorius, rašomoji lenta, videofilmų ir diaproskopai su ekranu, muzikos įranga ir t.t.) turi būti jau paruoštos prieš tai patikrinus jų funkcionavimą. Kartais būna sunkumų dėl elektros srovės prijungimo, todėl būtina atsinešti prailginamąjį kabelį.

Naudojant kūrybinius metodus, visas darbinės medžiagos verta pateikti rato viduryje. Tai skatina norą, smalsumą bei dalyvių kūrybiškumą. Esant planiniams ir vaidmenų žaidimams (plg. sk. 9.4.) patalpos (kuriose turi būti žaidžiama) gali būti pertvarkomos pagal situaciją. Tokiu būdu yra palengvinama dalyvių identifikacija su jiems skirtais vaidmenimis.

Vadovų komanda turi sudaryti platų priemonių rinkinį, kuris po kiekvieno seminaro turi būti papildomas. Tokiame rinkinyje gali būti vandeninių dažų, pieštukų, vaškinų ir akvarelinių kreidelių, spalvotų vilnonių skudurėlių, storų ir plonų siūlų, vielos, karolių, plunksnų, sagų, akmenų, kamščių, ankštinių augalų vaisių, tuščių diapozityvų rėmų, šūsnis žurnalų ir brošiūrų, grimo ir teatrinių dažų, drabužių dėžė su neįprastais skarmalais ir aksesuarais, oro balionų, žvakių, įvairaus dydžio popieriaus, spalvoto krepinio, staniolinio ir blizgančio popieriaus, celofaninės folijos, kartono, gofruoto kartono, blizgančio popieriaus, lipniosios juostos, klijų, molio ir modeliavimo įrankių, natūralių medžiagų iš aplinkos, pvz., šakų, šakelių, lapų, kankorėžių ir t.t. Nederėtų pamiršti ir atitinkamų darbo reikmenų bei įrankių - žirklių, teptukų, indų vandeniui, siuvimo adatų, rankinio pjūklo ir grąžto, skylamušio ir segtukų, taip pat folijos darbiniam paviršiui pridengti ir saugoti ir t.t. esant reikalui - kilimų.

8.5. Seminaro eigos moderacija (pokalbio moderacija)

Seminaro eigos moderacija orientuota į tikslingą seminaro temų nagrinėjimą. Ji apima atskirų darbinių žingsnių ir atskirų darbų programos rėmuose struktūravimą ir sujungimą į vieną turinį.

Seminaro eigos moderacija iš esmės vyksta nuosekliai susiejant seminaro turinį ir darbo rezultatus (sisteminis moderacijos sujungimo aspektas), įtraukiant įvairias darbo formas ir metodus. Dalyviams turi būti akivaizdžios proceso linijos ir sąsajos.

Pokalbio vedimas - svarbiausia moderacijos technika, todėl įvedama ir *"pokalbio moderacijos"* sąvoka. Pokalbio moderacija apima vadovavimą visoms komunikacijoms ir visų struktūruojančių, tiriančių, siejančių, reziumuojančių, transferuojančių ir rezultatą garantuojančių intervencijų į darbo pasirinkta tema procesą, valdymą (plg. seminaras, konferencija, susirinkimas, darbinis ratas ir t.t.).

Priklausomai nuo darbo pobūdžio vadovų komandos pokalbio moderacija turi keistis. Ji priklauso nuo to, kas kokiam metodui vadovauja. Vadovavimas metodui ir pokalbio moderacija pagal galimybę turėtų būti ne "vienose rankose".

Toliau pateikiami teminio seminaro moderacijos uždaviniai:

- moderatorius pasveikina dalyvius;
- prisistato, pristato vadovų komandą ir atvykusius referentus;
- esant reikalui, pasiūlo dalyviams prisistatyti ratu;
- paaiškina organizacinius klausimus, seminaro eigą;
- pristato temą, pagrindžia temos pasirinkimą;
- pristato seminaro programą ir, esant reikalui, suderina ją su dalyvių lūkesčiais;
- instruktuoja apie programą, praneša apie kitą darbinį žingsnį, pvz., kitą referentą ir t.t.;
- organizuoja darbo formas (plenumus, darbinės grupes, darbą poromis ar pavieniui ir t.t.) atitinkamai tolesniam darbiniam žingsniui;

- apibendrina atlikto darbo turinį, įvardija, kurioje programos vietoje dabar esame;
- ⁸ susieja atskirus darbinius žingsnius ir darbus, pabrėžia pagrindinę arba kelias pagrindines temos plėtojimo gijas;
- yra atsakingas už punctualumą, atsižvelgia į laiką, nurodytą seminaro programoje;
- ⁹ esant reikalui, keičia seminaro eigą, apie tai perspėdamas dalyvius;
- sudaro kalbėtojų sąrašą, suteikia žodį;
- pasiūlo erdvę turinio klausimams ir įsigilinimams, taip pat diskusijoms bei kontroversijoms;
- susieja dalyvius ir jų patirtį;
- ⁹ skatina sisteminių mąstymą bei perkeltinius veiksmus;
- nuolatos sistemina darbo rezultatus ir juos pateikia (plg. sk. 8.7. ir 8.9.);
- ⁹ komentuoja rezultatus vadovų komandos požiūriu, parodo seminaro darbo ir tolesnius padarinius dalyvių gyvenamajam pasauliui;
- ⁹ užbaigia temą, vadovauja įvertinimo ratui;
- praneša galimas kitų seminarų, darbinių susitikimų ir kt. datas;
- ⁹ padėkoja, atsisveikina.

8*6. Darbo formų moderacija

Yra įvairios darbo formos, kurios gali būti panaudojamos dirbant su grupe pasirinkta tema: pavienis darbas, darbas poromis, porinis arba grupinis trumpas aptarimas plenumė, darbo grupės su vienodomis ar skirtingomis darbo užduotimis, darbo grupės su arba be užduotos pokalbio struktūros, darbo grupės su vienodomis darbinėmis užduotimis, bet skirtingais darbo metodais, plenumas kaip auditorija, kaip visų dalyvių susirinkimas pasikeisti informacija ir kaip aktyvi didelė grupė (*workshop*) ir t.t.

Darbo formos parinkimas visada turi būti siejamas su tikslo iškelimu į temą orientuotam grupės procesui. Tolesnei eigai reikalingas rezultatas, susietas su plenarine grupe, kad turinio darbas būtų toliau prasmingai tęsiamas (plg. sk. 8.7.).

Plenumo ir darbo grupių kaita

Ypatingas dėmesys skiriamas plenumo ir darbo grupių kaitai, nes šios labiausiai naudojamos darbo formos nulemia teminio seminaro dinamiką. Plenumo ir darbo grupių kaitos priežastys.

⁹ darbo formos pakeitimas keičia išorines, rėmines sąlygas (*setting*). Tai nutraukia senas ir kuria naujas prielaidas, keičia požiūrio tašką ir t.t.;

⁹ darbas grupėse sudaro sąlygas naujiems dalyvių kontaktams;

⁹ dirbant grupėmis yra lengviau kalbėtis. Čia gali pasireikšti ir tie dalyviai, kurie plenumė nepasako nė žodžio;

⁹ darbo grupės skatina atskirų dalyvių aktyvumą ir darbo intensyvumą;

⁹ darbo grupės be užduotos pokalbio moderacijos skatina dalyvių saviorganizaciją;

⁹ skirtingos darbo grupės nagrinėja temą įvairiais būdais ir todėl pasiekia vienodų ir tuo pačiu skirtingų rezultatų. Tokiu būdu atsiranda pagrindas esminiam darbui plenumė, aptariant rezultatus, iškeliant klausimus ir skirtingus aspektus;

^s darbo grupės su skirtingomis darbo užduotimis gali taupydamos laiką paraleliai dirbti įvairiomis temomis, aspektais ar potėmėmis;

^m įvairiose darbo grupėse dalyviams suteikiama galimybė pasirinkti įvairius metodus.

Dalijimas į darbo grupes.

Į darbo grupes dalijama taip:

1. Pirmiausia padalijamos darbo užduotys. Jos turi būti padalijamos kiek įmanoma aiškiai ir vienprasmiskai. Darbo užduotys turi būti pristatomos remiantis vaizdiniais, pvz., suformuluoti ir rašomoje lentoje užrašyti klausimai.

2. Galimi darbo užduoties neaiškumai turi būti tuojau pat išsiaiškinti, kad vėliau nestabdytų eigos ir nekliudytų dirbti.

3. Po to formuojamos grupės. Paprasčiausias būdas darbo grupėms suformuoti - padalinti pagal kaimynines grupes. Jis nereikalauja specialaus laiko, tačiau netinka, jei grupė turi susimaišyti, kad dalyviai užmegztų naujus kontaktus. Kiti metodai pateikti 7.3.6 sk.

4. Tik sudarius darbo grupes, pradėjus judėti ir moderatoriui vėl paprašius dėmesio, yra skiriamos patalpos ir darbo laikas (bet kuriuo atveju išreikšti vizualiai!).

5. Toliau pateikiamos nuorodos dėl darbo rezultatų užfiksavimo ir pasiūlymai dėl norimo metodo rezultatams pristatyti.

6. Galiausiai darbinėms grupėms išdalijama būtina darbinė medžiaga.

Nepamirškite ir kitų paruoštų ir atitinkamai apiformintų plakatų su darbo užduotimi, pasiūlymais dėl norimo rezultatų pristatymo metodo, nuorodomis į patalpas ir darbo laiką, taip pat ir darbo rezultatams pristatyti.

Norint paskatinti grupę dirbti pateikiami klausimai, tezės, pradiniai teiginiai, posakiai, eilėraštis, trumpos istorijos, atvirukai, paveikslai, nuotraukos ir t.t. (plg. sk. 7.3.7).

7. Dešimt minučių po darbo grupėse pradžios vadovų komanda turi trumpai žvilgtelėti į grupes, kad įsitikintų, ar darbo užduotis buvo suprasta, ir, esant reikalui, paaiškinti ją dar kartą.

8. Prieš pat baigiantis darbui grupėse, vadovai turi antrą kartą apeiti grupes, kad praneštų apie artėjančią grupių darbo pabaigą. Dabar grupės turi apibendrinti rezultatus ir metodiškai pasiruošti juos pristatyti. Apėjimo momentas priklauso nuo rezultatų pristatymo formos (plg. sk. 8.7). Esant reikalui, darbo laikas visoms grupėms gali būti pratęstas, bet niekada nedera laukti vėluojančios grupės.

8.7. Rezultatų sisteminimas ir pristatymas

Pristatydama rezultatus plenumo darbo grupė informuoja kitus dalyvius, sistemina rezultatus plenarinėje grupėje ir pasiruošia naujam darbui, t.y. baigia šį. Moderatorius turi iš pradžių apibrėžti norimus rezultatų pristatymo tikslus, kad galėtų atitinkamai apsispręsti dėl tam tikros rezultatų sisteminimo ir pristatymo struktūros bei formos / metodo.

Rezultatų pristatymo tikslai

Rezultatų pristatymas turi:

- parodyti, kas kartu dirbo darbo grupėje;
- pateikti grįžtamąjį ryšį apie bendrą darbą grupėje;
- atstovauti visai darbo grupei;
- trumpai parodyti darbo grupėse eigą, pvz., kontroversijas;
- rezultatus pristatyti polemiškai ir informatyviai;
- kiek įmanoma vengti pakartojimų;
- rezultatus struktūruoti, susieti, parodyti sąsajas;
- skatinti ir palaikyti plenumo dėmesį ir nusiteikimą dalyvauti;
- rezultatus komentuoti ir diskutuoti;
- paruošti bendrą plenarinės grupės rezultatą;
- rezultatus pirmiausia pateikti laisvai ir nestruktūruotai;

- rezultatus išrinkti atsižvelgiant į toliau keliamus klausimus;
- tiesiog pratęsti rezultatų nagrinėjimą.

Rezultatų pristatymo metodai

Grupės pavadinimas (jei yra pageidaujamas darbo grupės grįžtamasis ryšys, grupė pati sau gali suteikti pavadinimą, kuris metaforiškai išreiškia grupės nuotaiką).

Užrašytų ir iš anksto apipavidalintų plakatų, kurie turi būti papildomi vaizdais, pristatymas.

Formuluoti aštrias tezes ir joms atstovauti.

Rašyti ir sakyti (politines) kalbas.

Rašyti kartotekinį protokolą (kiekvieną rezultatą trumpa teze ant A5 formato kortelės), plenumė dirbti lipinant korteles ant sienos (struktūruoti, grupuoti, susieti).

Kurti paveikslus, koliažus, skulptūras (pristatant pirmiausia surinkti plenumo įspūdžius ir po to papildyti darbo grupės požiūriu).

Rezultatus pateikti ir realizuoti kaip vaidybinį žaidimą arba pantomimą.

Pavaizduoti gyvenimiškais paveikslais (asmenys pavaizduoja situaciją ir sustingsta kaip paveiksle).

Dekoratyvinių žuvelių akvariumo metodas: grupės atstovų apskritasis stalas vidiniame rate, likęs plenumas kaip klausytojai išoriniame rate.

Paroda: plakatai, skulptūros ir kiti rezultatus išreiškiantys dalykai paruošiami parodai atitinkama tema ir pateikiami kartu su reikalingomis darbo bei informacijos priemonėmis (pvz., knygų stalu). Geriausiai parodos patalpoms tinka fojė arba galerija.

Ši rezultatų pristatymo forma yra laisvai prieinama ir iš pradžių nestruktūruota. Ji yra pasminga tik tada, kai dalyviai turi pakankamai laiko apžiūrėti parodą vakare arba per ilgesnes pertraukas. Esant reikalui, kito žingsnio pradžioje galima planuoti ekskursiją po parodą.

8.8. Priemonių panaudojimas

Priemonės (tokios, kurios yra transportuojamos) panaudojamos taip kaip ir metodai. Priemonės nėra nei tikslas savaime, nei žaidimas. Jos turi būti naudojamos tik tikslingai.

Pvz., rašomoji lenta ir grafoprojektorius tarnauja vizualiai išraiškai (plg. sk. 8.9), trumpas filmas - kaip impulsas temai, videokamera - seminaro dokumentacijai, eigos ir padarinių kontrolei retrospekcinio treniravimo grupėje arba kaip priemonė ir galimybė sužinoti apie tam tikrą gyvenamąjį pasaulį, kompiuteris - seminaro laikraščiui rašyti ir t.t.

Iš šių pavyzdžių aišku, kad priemonės gali būti įvairiais būdais įtraukiamos į teminio seminaro moderaciją. Tam, žinoma, reikalinga aukšta moderatoriaus kompetencija. Ši kompetencija jungia tiek savarankišką darbą su technika, tiek pedagoginį pasirengimą dirbti su priemonėmis.

Tada, žinoma, niekas nekliudo kūrybiškai, tikslingai pritaikyti priemones. Priemonės disponuoja įvairiausiomis pritaikymo, kombinacijų ir variacijų galimybėmis. Tačiau susižavėjus priemonėmis, seminaras neturėtų pavirsti multipriemonių šou. Priemonių panaudojimo nauda ir žala turi būti pasvertos.

Pabaigai dar viena nemaloni patirtis: kartais sugenda technika. Taip gali atsitikti, nors per generalinę repeticiją viskas nepriekaištingai veikė (plg. sk. 8.4).

Gedimo atveju moderatorius turi atsisakyti atitinkamos priemonės ir, esant reikalui, sugebėti panaudoti alternatyvius metodus. Taigi ir alternatyvūs metodai būtinai turi būti čia pat. Moderatoriaus suverenumas leidžia ir dalyviams lengviau atsisakyti priemonės ir nusiteikti naujai situacijai.

8. 9. Vizualizacija, darbinė medžiaga ir protokolai

Seminaro patirties ir darbo rezultatų vizualizavimas yra moderacijos uždavinys. Vizualizacija padeda suprasti ir suvokti tai, ką dalyviai girdi.

Ypač tam tinka darbas prie rašomosios lentos. Atskiri plakatai pakabinami ant sienų ir gali ten pasilikti ir užbaigus atitinkamą metodo žingsnį.

Tokiu būdu dalyviai gali, jei nori, bet kuriuo metu papildyti savo užrašus. Tuomet moderatoriui lengviau pateikti apžvalginės seminaro turinio sąsajas, kadangi jis remiasi ankstesnių plakatų turiniu. Seminaro pabaigoje plakatai gali padėti prisiminti seminaro eigą ir gali būti aptariami.

Kita vizualizacijos forma yra darbinės medžiagos išdalijimas. Darbinė medžiaga apima visą svarbią informaciją aktualia tema ir yra sudaryta atitinkamai pagal suplanuotą seminaro eigą. Tokia darbinė medžiaga yra tuo pačiu metu ir dokumentacija, ir orientavimosi gija. Į ją gali būti įdėti lapai darbui ir pagalbinės mokymosi priemonės. Paprastai jos išduodamos dalyviams seminaro pradžioje, kartais - tik pabaigoje, kad per daug nesutelktų dėmesio.

Darbinė medžiaga turi tą pranašumą, kad dalyviai gali pasiimti sutvarkytą darbo medžiagą į namus ir ją panaudoti kitur. Todėl darbinė medžiaga ypač tinka kursams ir apmokymo seminarams.

Kaip darbinės medžiagos variantas dalyviams gali būti siunčiami seminarų protokolai. Net jei ir protokolų rašymą vadovai mielai patiki dalyviams, reikėtų pabrėžti, kad protokolų parengimas yra moderacijos uždavinys.

9. Teminių seminarų moderacijos metodai

Toliau pristatomi metodai, kurie metodų žodyne yra parinkti pagal teminių seminarų moderacijos aspektą.

9.1. Referatas, impulsyvus referatas, fl "sandwich" metodas (ekspertų pakvietimas)

PASTABA. Norint pakviesti ekspertus, būtina gerai pasiruošti. Ekspertai yra tam tikros srities specialistai, įvaldę ir išmanantys tos srities teoriją bei praktiką. Tema, dėl kurios ekspertai kviečiami, turi būti iš anksto gerai aptarta (plg. sk. 8.2).

Referatas

| **TIKSLAS.** Referatas arba žodinis pranešimas yra įvadinis (*In-put*) metodas, skirtas informacijai perteikti. Tai prasmingi teminio seminaro žodžiai pradžioje arba kaip įvadas į naują

žingsnį, kuris užsiims naujais seminaro temos aspektais. Referatas - įprasčiausias metodas sistemškai dirbant tam tikra tema.

Referatą, kurį sudaro tam tikros dalys, pristatomos referato pradžioje, per plenumą pristato referentas. Esant reikalui, naudojamos vizualinės priemonės (rašomoji lenta, grafoprojektorius, (plg. sk. 8.9.). Referatas turėtų būti skaitomas ne ilgiau kaip vieną valandą. Referentas visada turi išlaikyti dalyvių dėmesį, sugebėjimą susikonscentruoti ir imlumą. Jei išryškėja, kad numatytos medžiagos skelbimas truks ilgiau, kur kas geriau referatą sutrumpinti ir atsisakyti atskirų punktų ar detalių.

Baigus skaityti referatą moderatorius turi suteikti dalyviams galimybę užduoti ekspertui klausimų. Toliau turi būti pasirengta metodiškai apdoroti gautą informaciją, pvz., darbas grupėse. Jei vėliau grupelių darbo rezultatai pristatomi plenumoje, ekspertas gali juos komentuoti, suteikti papildomos informacijos.



VARIANTAI.

Impulsyvus referatas²¹



TIKSLAS. Aktyvus dalyvavimas įsisavinant referato turinį.

Impulsyvaus referato temoje išskiriami 3-4 aspektai. Dalyviams yra pristatoma struktūra.

Ekspertas skaito impulsyvų referatą skirsniais, kiekvienam skirsniui skirdamas ne daugiau kaip 10 min. Po kiekvieno skirsnio daroma 10 minučių pertrauka, kurios metu kaimyninių grupių dalyviai, atsižvelgdami į pateiktus klausimus, aptaria klausyto skirsnio informaciją, pvz., kas iš ką tik girdėto pranešimo mums buvo ypač svarbu? Kokius dalykus mes galime palyginti su savo patirtimi?

Po to skaitomas kitas impulsyvaus referato skirsnis. Paprastai jis pradedamas nepaisant grupelių rezultatų ir klausimų, nors kartais įmanoma po kiekvieno skirsnio aptarti grupelių rezultatus.

Sandwich metodas²²

| **TIKSLAS.** Dalyvių patirties integracija, dalyvių gyvenamųjų pasaulių susiejimas su referato medžiaga.

Pirmiausiai trumpai pristatoma tema ir paaiškinama bendra metodo eiga.

Iš pradžių dalyviai dirba kaimyninėse grupėse pagal temai iškeltus klausimus (maždaug 10-15 min). Rezultatai užfiksuojami. Po to skaitomas trumpas eksperto referatas šia tema (maždaug 20 min). Tuomet tos pačios kaimyninės grupės vėl susirenka, palygina pirmuosius rezultatus su trumpo referato informacija, juos patikrina ir, remdamiesi nauja informacija, dirba toliau (maždaug 15 min). Pabaigoje darbo grupių rezultatai pristatomi plenumoje ir susiejami su tema (maždaug 30-45 min).

9.2. Informacijos mugė



TIKSLAS. Atvira forma pateikti ir įsisavinti informaciją, kurią dalyviai renkasi pagal

savo interesus.

Informacijos mugė vyksta kaip maža mugė, kurioje įvairios visuomeninės grupės informacijos stenduose pristato savo veiklą. Organizacijos kviečiamos pagal seminaro temą, pvz., profsąjungos, pilietinės partijos, jaunimo organizacijos, fondai, pilietinės iniciatyvos, gamtos apsaugos organizacijos, moterų grupės, savipagalbos grupės ir t.t. Svečių grupės apipavidalina savo informacinius standus ir pakviečia dalyvius semtis informacijos. Svečių grupių atstovai yra paslaugūs dalyviams: jie atsako į klausimus ir siūlo pokalbius. Esant reikalui, svečių grupių programą galima papildyti kūrybiniais pasirodymais, vaidinimais. Labiausiai mėgstamos formos yra bendras vaidinimas, kabaretas, videodokumentacijos demonstravimas, kūrybiniai būreliai ir t.t..

Informacijos mugei turi būti gerai pasirengta. Ypatingas dėmesys turi būti skiriamas laikui, kad galėtų dalyvauti ir kitur dirbantys organizacijų darbuotojai - savanoriai. Patalpos mugei rūpestingai parenkamos pagal poreikius. Turi būti sudarytos galimybės plakatams pakabinti. Be to, nederėtų pamiršti ir akustikos.

Likus mažiausiai 2 h iki mugės pradžios, patalpos turi būti visiškai paruoštos.

9.3. Ekskursija. Pokalbis su istorinių įvykių liudininkais. Reportažas

I TIKSLAS. Skatinti motyvaciją teminei diskusijai. Perteikti informaciją ir/arba ją įsisavininti. Ugdyti tiesioginę, iš dalies praktinę patirtį realiaame, susijusiame su tema aplinkiniame pasaulyje.

Ekskursijos metu dalyviai palieka seminaro vietą, kad tiesiogiai pajustų tikrovę. Jiems pateikiama informacija vietoje, ten, kur tema kasdienybėje yra reikšminga. Be to, praktinis aktyvumas ir tyrinėjimas gali pagilinti teminę diskusiją ir užtikrinti ilgalaikę mokymosi sėkmę (plg.sk. 2.3.4).

Pavyzdžiai ekskursijoms: gamtos apsaugos srities tyrinėjimas; apsilankymas muziejuje; pokalbiai su įmonių darbuotojais ir vadovais, profsąjungų darbuotojais; trumpalaikis vizitas socialinėse įstaigose, oficialių įstaigų, Parlamento aplankymas, susitikimas su žymiais asmenimis ir t.t.

Per teminio seminaro ekskursijas paprastai sugaištama nemažai laiko (kelionės). Tačiau jei ekskursijos yra gerai paruoštos ir gautos žinios tęsiant seminarą yra reflektuojamos bei įsisavinamos, tiesioginė patirtis, daug intensyvesnis mokymasis pateisina išlaidas.

Ekskursijos tikslai turi būti nustatyti ir aptarti kartu su dalyviais ("ką mes norime sužinoti?"). Dalyviai iš pradžių turi paruošti atitinkamus klausimus ir, esant reikalui, t.y. esant kebliams klausimams, numatyti pokalbio strategiją, kuri leistų tikėtis išsamesnių ir nuoširdesnių atsakymų.

Žmonės ekskursijos vietoje turi būti informuoti apie seminaro grupės interesų sritį. ("Mes mielai norėtume susipažinti su šiomis sritimis ir pakalbėti su šiais žmonėmis".)



VARIANTAI.

Pokalbis su istorinių įvykių liudininkais

i TIKSLAS. Pažinti, išsiaiškinti ir suprasti gyvenimo istorijas bei individualią ir kolektyvinę istorinių momentų patirtį. Suformuluoti asmenines išvadas istorijos bei įsitraukimo

į aktualią politiką klausimais.

Nagrinėjant istorines temas siūloma istorinė miesto apžvalga, aplankyti istorines vietas, ieškoti pėdsakų ar aplankyti atmintinas vietas. Istorija ir politika "atgyja", jei su istorinėmis datomis ir įvykiais siejami individualūs, kolektyviniai žmonių likimai. Tai geriausiai pavyksta ekskursijų ir pokalbių metu su istorinių įvykių liudininkais, nes jie leidžia dalyvauti savo gyvenimo atsiminimuose.

Tokie pokalbiai dažniausiai yra apie skausmingą ir žiaurią karo patirtį, tremtį, išvijimą ar naikinimą. Todėl būtina iš anksto pasiruošti pokalbiui su istorinių įvykių liudininkais ir jų refleksijai.

Pagal galimybę per teminius seminarus neturi būti nagrinėjama vien praeities analizavimo tema. Reikėtų skirti dėmesio dabarties bei ateities temoms, dalyvių gyvenamajam pasauliui.

Aktualios, bendros, nacionalinės ir Europos politikos problemos, demokratizacijos proceso užduotys, politinės kultūros klausimai ir t.t. istorinio pažinimo veidrodyje išlaiko politinės atsakomybės, socialinio anguozuotumo, susitaikymo, tolerancijos ir pilietinės drąsos dimensiją. Dažniausiai liudininkai, kaip autentiški pavyzdžiai, papildo būtent šią dimensiją.

Reportažas



TIKSLAS. Skatinti motyvaciją teminei diskusijai. Perteikti ir/arba įsisavinti informaciją. Ugdyti tiesioginę, iš dalies praktinę patirtį realame, su tema susijusiame aplinkiniame pasaulyje. Rinkti medžiagą dokumentacijai.

Reportažas gali praplėsti ekskursiją. Dalyvių užduotis surinkti medžiagą ir informaciją, įgytą ekskursijos metu. Šie dokumentai bus naudojami tolesniame seminaro darbe.

Imant interviu iš atsakingų organizacijų, institucijų, įstaigų, įmonių ir kt. asmenų, ypač tinka naudoti magnetofoną ar videokamerą. Pokalbio partnerio pozicija gali būti tiesiogiai palyginta su visuomenės (gatvės interviu) ar kurios nors socialinės grupės nuomone. Kuriant reportažą naudojamosi foto- ir videodokumentavimu, galima vizualiai užfiksuoti tam tikrus pranašumus ar trūkumus, sujungti atskirus dalykus į visumą, pvz.: senų pastatų, vaikų žaidimo aikštelių, j aunimo gyvenimo scenų miesto dalyje dokumentavimas; kaimo gyvenimo ir "bėgimo" iš kaimo dokumentavimas; gatvės vaikų situacijos dokumentavimas, aplinkos ir industrijos žalos aplinkai dokumentavimas.

Reportažai gali paskatinti dalyvius leisti į pažintinę kelionę, ieškoti ir įsisavinti informaciją ir, naudojantis informacijos priemonėmis, papokštauti. Su dokumentavimo priemonėmis būtina atsargiai ir saugiai dirbti, ir tai, esant reikalui, turi būti įsisavinta iš anksto.

Reportažo metodo tikslas - apdoroti informaciją. Svarbu išaiškinti dalyviams, kad atsiradusių techninių problemų galima nepaisyti ir dokumentavimo turinį pristatyti seminaro grupėje žodžiu arba panaudojant plakatus.

Iš anksto informuoti apie filmavimą kamera, nes sutikę su šia forma, pokalbio partneriai paprastai būna informatyviai pasiruošę. Jei pageidaujama nefilmuoti (dėl asmeninių priežasčių), dalyviai besąlygiškai turėtų su tuo (asmeninė teisė) sutikti. Tik asmenys, atstovaujantys visuomeniniams interesams, gali būti filmuojami ar fotografuojami be jų sutikimo.

Technškai apdoroti gautą reportažo medžiagą rekomenduojama tik atliekant projektinį darbą (plg. sk. 10) ir turint pakankamai daug laiko. Teminio seminaro metu nespėjama montuoti filmų, patiems daryti nuotraukų, įremti paveikslų, organizuoti parodų ir pan.

9.4. Vaidmenų ir planiniai žaidimai

Vaidmenų ir planiniai žaidimai priklauso standartiniams metodams, teminio seminaro moderacijai. Jie yra aprašyti metodų žodyne (žr. "Dirbti pasirinkta tema", sk. 7.3.7).

9.5. Podiumo diskusija

I TIKSLAS. Dalintis informacija ir diskutuoti su įvairias visuomenines pozicijas užimančiais atstovais.

Podiumo diskusija vyksta ant pakylės, kur pakviečiami ekspertai, atstovaujantys priešingoms nuomonėms.

Podiumo diskusija tinka informacijai perteikti didelėse plenumo grupėse. Podiumo diskusiją dažniausiai stebi daug žiūrovų (teminio seminaro dalyviai ir kviesti svečiai). Kad esantys patalpoje ar salėje žiūrovai galėtų gerai girdėti apie ką diskutuojama, tribūnoje įrengiami mikrofonai.

Esantys ant pakylės ekspertai pagal galimybę atstovauja skirtingoms visuomeninėms grupėms ir laikosi (turinio atžvilgiu) skirtingų pozicijų. Atsižvelgiant į pasirinktus ir pakviestus ekspertus, galima tikėtis gyvos diskusijos. Nustatant sėdėjimo tvarką ant pakylės (jei galima plačiu puslankiu, kad ekspertai matytų vienas kitą), reikia atsižvelgti į skirtingas pozicijas ("kas turi sėdėti šalia, kas vienas priešais kitą", "kokios erdvinės frakcijos ir koalicijos pageidautinos arba nepageidautinos?").

Diskusijai vadovauja moderatorius, kuris sėdi tribūnos viduryje, tarp ekspertų. Pats moderatorius neatstovauja jokiai asmeninei pozicijai, taip pat mažai komentuoja ekspertų nuomones. Jis pateikia ekspertams klausimus, suteikia žodį, apibendrina pasisakymus ir papildo diskusiją naujais (turinio atžvilgiu) aspektais. Kartais jis cituoja įvairias nuomones, tezes, spaudos straipsnius, statistiką ir pan., taip pat atkreipia dėmesį į aktualius įvykius. Moderatorius skatina diskusijos aktyvumą, "mėgina paimti ekspertus už atlapų", kad jie reikštų nuomones kiek galima aiškesnėmis ir labiau akcentuotomis frazėmis.

Podiumo diskusijos pradžioje moderatorius pasveikina ekspertus ir žiūrovus bei pristato temą. Trumpai prisistačius dalyvaujantiems ekspertams, prasideda tikroji diskusija. Moderatorius nuolat stebi, kad dalyvautų visi pokalbio partneriai. Diskusijos laikas turi būti aiškiai ribotas (maždaug 1 h). Moderatorius baigia diskusiją apibendrindamas svarbiausius rezultatus. Pabaigoje jis paskelbia podiumo diskusiją su publika (maždaug 20-30 min). Tam patogiose salės vietose žiūrovams pasisakyti pastatomi mikrofonai. Žiūrovas turi prisistatyti, esant reikalui, pasakyti savo pareigas, kuo konkrečiau pasisakyti ir užduoti klausimą konkrečiam ekspertui.

Kad plenumė dalyvautų kuo daugiau žmonių, jau diskusijos metu siūloma vadinamuosius "publikos užtarėjus" susodinti prie mikrofonų. "Publikos užtarėjai" atstovauja tų žiūrovų, kurie su užtarėjų pagalba gali įsitraukti į vykstančią diskusiją, interesams. Nepamirškite kontroliuoti pasisakymų, kad dalykiškai podiumo diskusijos eigai nepakenktų nekvalifikuoti kai kurių plepių įsikišimai.

Plenumė dalyvaujama taip: žiūrovai, prieš įeidami į salę, gauna pieštukų ir daugybę mažų kortelių, ant kurių jie diskusijos metu gali pasižymėti svarbius pastebėjimus ir klausimus - tai padeda aiškiau suformuluoti mintį. Pasisakant gali būti naudojama tik viena kortelė, taip apsidraudžiamą nuo per ilgų pasisakymų.

Užtarėjai surenka žiūrovų klausimus ir pastebėjimus, pagal diskusijos eigą išsirenka įdomiausius ir, moderatoriui paprašius, nuneša juos į tribūną ir pateikia ekspertams. Tuomet gali dalyvauti ir nedrįstantys kalbėti per mikrofoną dalyviai.

9.6. Ateities planavimas (*Future workshop*) pagal Robert'ą Jungk'ą ir Norbert'ą R.Muliert'ą²³

Į TIKSLAS. Aktyvus piliečių dalyvavimas priimant sprendimus, kurie paprastai priskiriami tik politikams, ekspertams, užsakovams ir planuotojams²⁴.

Ateities planavimas autorių suprantamas kaip "keliai į demokratijos atgimimą"²⁵. Postsocialistinėse valstybėse demokratizacijos procesas yra neišvengiamas ir įgauna vis didesnę prasmę. Ateities planavimas nėra savyje užsisklendę metodai, bet nuolatos dalyvių ir vadovų plėtojamas instrumentas²⁶, kuris pasiteisina dirbant su jaunimu Vakarų ir Rytų Europoje.

Ateities planavimo dalyviai turi galimybę formuluoti nepasitenkinimus, kritiką, pyktį, įniršį ir baimes dėl gyvenamojo pasaulio (skundų ir kritikos fazė), fantazuoti, svajoti, suvokti norimą gyvenamąjį pasaulį (fantazijos ir utopijos fazė) ir plėtoti galimų sprendimų prielaidas bei įgyvendinti jas projektų ir akcijų metu, įveikti išgyventus nesusipratimus (įgyvendinimo ir praktikos fazė).

Prieš pradedant ateities planavimo metodą, dalyviai turėtų susipažinti ir apšilti bei žinoti temą. Pradinė ir ateities planavimo fazės turi būti moderuojamos.

A. Skundų ir kritikos fazė

Tema turi būti aiškiai įvardyta.

Tai metas, kai mes skundžiamės. Tikslas - įvardyti mūsų kritiką, nepasitenkinimą ir nuogastavimą, mūsų pyktį, mūsų įniršį, nusivylimą ir bejėgiškumą, taip pat mūsų difuzinius, negerus jausmus.

Pykčio išliejimas nėra pagrindinis tikslas. Vėliau tai bus produktyvi paskata²⁷.

Skundų ir kritikos fazės moderacija²⁸.

- Kritikavimas yra bendra užduotis. Kiekvienas dalyvis turėtų susijaudinti dėl prieš tai paminėtų kritikos punktų, įvardyti tolesnius kritikuotinus punktus.

- ⁹ Kritikos punktai neturi būti diskutuojami, netrukdoma kritikuoti.

- Turi būti kritikuojama trumpais teiginiais, nereikia ilgai aiškinti ar grįsti.

- Kritika turi sietis su tema, nukrypus - dalyviai sugrąžinami prie temos.

- Visus kritikos punktus vizualizuoti (plakatai/kartotekos A4 formato lapuose).

- Kritikos įvertinimas pagal balus. "Kas man dažniausiai trukdo?" Kiekvienas dalyvis gauna po 7-10 balų, matuojančių kritikos dydį. Jais dalyvis gali įvertinti kritiką. Kai būna neaiškus koks nors atskiras kritikos punktas, prieš atiduodant savo balus jį reikia trumpai paaiškinti.

- Kritikos punktus suskirstyti į pogrupius, surasti kritinius pasisakymus ir tokiu būdu sudaryti kritikos rubrikas (temų ratą).

B. Fantazijų ir utopijos fazė²⁹

Fantazijos ir utopijos fazės metu kritika pavirsta pozityvia nerealybe ir fantazija. Laisvai asocijuojant nėra jokių apribojimų ir ribų mūsų idėjoms, svajoms, fantazijoms ir utopijoms išgyventi. Niekas neturi gėdytis, nes viskas yra leidžiama.

Fantazijos ir utopijos fazės moderacija.

Fantazijos ir utopijos fazė turi būti pradedama fantazijos ir improvizacijos žaidimais, kad

grupė apšiltų.

Idėjos renkamos pagal tuos pačius kriterijus: laisvos asociacijos ir tolesnis idėjų plėtojimas grupėje, jokių diskusijų ir kritikos pasakyta tezei, fiksavimas, vizualizacija.

Idėjų įvertinimas per balų paskirstymą. "Kas mane labiausiai žavi? Kokius pasiūlymus aš norėčiau palaikyti ir išplėtoti?" Balų paskirstymo veikimo būdas lieka tas pat.

Fantazijų ir utopijos fazės rezultatai gali būti pateikti kaip idėjų rubrikos (temų ratas) arba kaip utopiniai scenarijai, kurie, pvz., gali išsirutulioti į vaidybinį žaidimą.

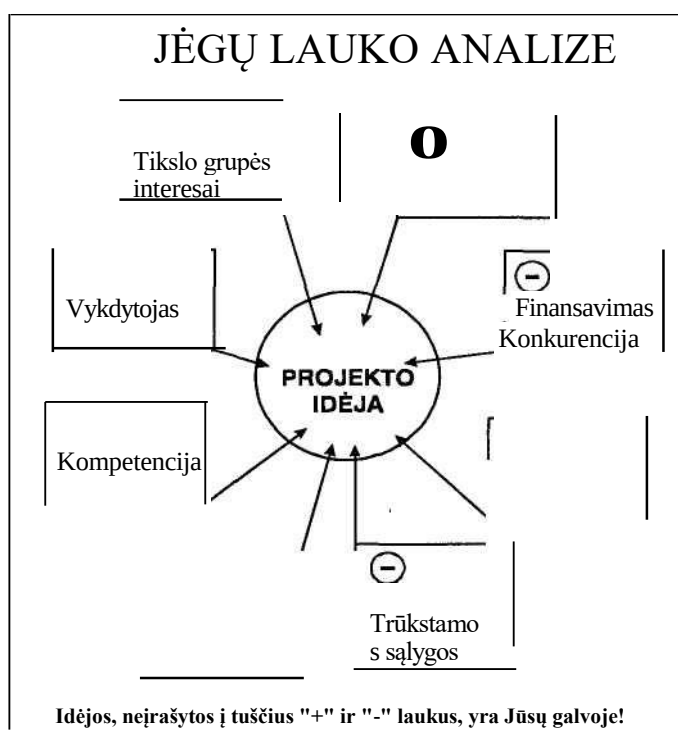
C. Įgyvendinimo ir praktikos fazė³⁰

Įgyvendinimo ir praktikos fazė sugrąžina dalyvius į realias sąlygas. Dabar kalbama ne apie sugrįžimą į žemę iš utopijos, svajonių ir debesų, nepuolama į resignaciją. Kalbama apie rūpestingą mūsų idėjų įgyvendinimo galimybių patikrinimą, savęs informavimą ir kompetentingą darbą, tapimą aktyviais ir veikimą.

Rezultatas yra projekto idėja su apytikslu projekto planavimu. Projektas perkeliamas į vadinamąjį permanentinį planavimą (projektinis darbas plg. sk. 10).

Įgyvendinimo ir praktikos fazės moderacija.

- Aiškiai atkurti santykį su tema ir realybe.
- Iškelti projekto planavimą kaip tikslą.
- Atsižvelgiant į realias sąlygas, kritiškai vertinti utopiją (diskusija).
- Nutiesti tiltą tarp utopijos ir realybės: "kur sąsajos jau yra įgyvendintos?"
- Sudaryti reikalavimų katalogą, kad idėjos priartėtų arba kad jos galėtų būti įgyvendintos.
- Plėtoti ir pagrįsti projekto idėjas.
- Suformuoti strategiją ir planuoti projektą.



Metodinis pasiūlymas: jėgų lauko analizė. Kokios sąlygos yra "už" ir kokios "prieš" tam tikros projekto idėjos įgyvendinimą? Kas gali mus paremti, su mumis kooperuotis? Kokių kliūčių galime

laukti? Kokios papildomos informacijos mums reikia? Kaip projektą įvertino ekspertai? Kaip projektas bus finansuojamas? Kokios realios rezultato perspektyvos?

- Apsispręsti (balsavimas, balų paskirstymas) dėl vieno ar daugiau projektų: "Kokį projektą pasirenku pagal realias, būtinas sąlygas ir galėčiau tam angažuotis?"

- Vienos ar kelių projekto grupių sudarymas. Laiko planavimas projektui (-ams). Pirmųjų žingsnių planavimas.

10. PROJEKTINIS DARBAS'

10.1. "Kas yra projektas?"

Projektas yra vienkartinė, dažniausiai nauja užduotis, kuria siekiama aiškiai suformuluoto tikslo, ir ji skiriasi nuo kasdienių bei rutinos užduočių.

Projektą planuoja projekto grupė, sudaryta iš skirtingų kvalifikacijų asmenų (kvalifikacijos parenkamos specialiai projektui įgyvendinti) tvirtai nustatytoje laiko erdvėje (pradžią/pabaigą) ir pasitelkus tam tikrus resursus (medžiagas/finansus). Projektas yra dalijamas į projekto etapus ir pagal tai įgyvendinamas.

Projekto organizatoriai įgyvendina planines, koordinacines ir administracines užduotis, pagal etapus kontroliuoja projekto laiką, pagal aplinkybes tęsia projekto eigą, pateikia paraiškas ir garantuoja finansavimą, nuolat kontroliuoja visų resursų dalijimą ir naudojimą, atsako už projekto pristatymą visuomenei ir protokolus (*projekto vadyba*).

10.2. Projekto metodas

Pedagogikoje projektinis darbas suvokiamas kaip į procesą orientuota, visuomeninė grupės darbo forma (*Projekto metodas*).

10.2.1. Projekto metodo užuomazgos reforminėje pedagogikoje

Projekto metodas atsirado mūsų šimtmečio pradžioje mokyklinės reforminės pedagogikos tradicijoje.

Amerikietis John Dewey ypač domėjosi dviem klausimais:

1. "Kokius auklėjimo ir lavinimo reikalavimus kelia demokratinė visuomenė?"

2. "Kokius uždavinius turi įvykdyti auklėjimas, kad būtų įgyvendintas demokratinis visuomenės idealas?"

Jau 1918 m. straipsnyje "The Project Method" J.Dewey mokymąsi aprašo kaip "dalyvavimą bendroje veikloje". Mokymasis ir gyvenimas turi sudaryti vienumą. Projekto metodas yra nukreiptas į problemą ir situaciją, o užduotis yra tikslinga ir planuojama.

J.Dewey kolega William Head Kilpatrick pabrėžė, kad "ypač problematiškos ir emocionalios situacijos stipriai stimuliuoja į veiksmą nukreiptą mokymąsi". Todėl veikla turi būti "iš visos širdies nukreipta į tikslą" (*wholehearted purposeful activity*).

W.H.Kilpatrick akcentavo projekto metodo "charakterį formuojančią funkciją". Jo nuomone, realių projekto uždavinių įgyvendinimas ugdo įgūdžius, kurie demokratinėje visuomenėje garantuoja lygias galimybes.

Šioje vietoje tampa aišku, kad projekto metodas, kuris iš pradžių siekė mokyklinės pedagogikos reformos, taip pat yra viena iš darbo formų emancipaciniame darbe su jaunuimu (plg. sk. 2).

10.2.2. Projekto metodas emancipaciniame darbe su jaunimu

Toliau projekto metodas vystėsi emancipaciniame darbe su jaunimu. Projektas vyksta šiais etapais:

IDĖJOS RADIMAS - TIKSLO IŠKĖLIMAS - PLANAVIMAS - ĮGYVENDINIMAS - PRISTATYMAS / ŠVENTĖ - ĮVERTINIMAS.

Vaizdi, trumpa projekto eigos formulė "*matyti-įvertinti-veikti*" pabrėžia orientaciją į procesą kaip projekto metodo pagrindą. Projekto metode svarbu ne vien pasiekti projekto tikslą. Kelias (procesas) yra tiek pat svarbus kaip ir projekto rezultatas. Mokymosi patirtis, kurią siekdami tikslo įgyja projekto grupės dalyviai, yra tikrasis pedagoginis tikslas (*learning by doing*).

Pastarąjį tikslą projekto metodas pasiekia kaitaliojant veiklą (projekto veiksmus) ir projekte įgytos dalykinės-profesinės, muzikinės-kūrybinės, asmeninės ir socialinės patirties refleksiją.

Projekto grupė turi rimtai siekti pasirinkto projekto tikslo ir pagal galimybę jį pasiekti. Pedagoginė sėkmė pasiekama kiekvienu atveju, jei nuosekliai reflektuojama sėkminga ir mažiau sėkminga patirtis projekto užduočių realizavimo atžvilgiu, atrandamos priežastys ir ryšiai, atsižvelgiama į asmenines kompetencijas ir socialinius kontaktus grupėje.

Projektas gali ir sužlugti arba projekto tikslas procese gali žymiai pasikeisti. Svarbu tokioje situacijoje yra aptarti kylančius nusivylimus ir frustracijas projekto grupėje. Pripažinti savo ribotumą ir savikritiškai įvertinti nesėkmę nelengva.

Projekto kriterijai ir jų realizavimas projekto eigoje

Toliau bus aprašomi emancipaciniai projekto kriterijai pagal projekto eigą:

1. Orientacija į poreikius

2. Atitikimas situacijai

Projekto idėja kyla iš jaunimo kasdienybės. Idėjų radimo pradinei fazei keliami tokie klausimai: "kas mane domina?", "kuo aš džiaugiuosi?", "kas man trukdo?", "kas man kelia nerimą?", "ką aš noriu pakeisti?"

3. Orientacija į tikslą

Galutiniam bendro projekto tikslui nustatyti gali padėti tokie klausimai: "kokios projekto idėjos mus labiausiai žavi?", "kokios projekto idėjos yra realios?", "kuo mes bendrai pasitikime?", "ką mes norime/galime bendrai pasiekti?" Tikslas turi būti aiškiai formuluojamas!

4. Žinios iš įvairių disciplin/sričių (tarpdalykinė integracija)

Projektinis darbas yra reali užduotis, reikalaujanti žinių iš įvairiausių profesinių sričių. Tyrimas, informacija, profesinė konsultacija, pokalbiai su ekspertais ir t.t. - į visa tai turi būti atsižvelgiama planuojant projektą. Grupėje turi būti panaudojami visi turimi profesiniai ir asmeniniai įgūdžiai.

5. Kolektyvinis įgyvendinimas

6. Saviorganizacija

Projektas realizuojamas grupėje.

Esmė: visa, ką gali atlikti pati projekto grupė, turi padaryti savarankiškai, nesikišant vadovaujantiems pedagogams. Vadovai projekto metode turi patarėjo funkciją (plg. projekto kriterijus 6.b).

Planuojant ir įgyvendinant projektą padeda "K" klausimai: Kas? Kada? Kur? Kodėl? Su kuo? Ką turint?

6.a) Veiksmo ir refleksijos kaita

6.b) Konsultacija

Veiksmo ir refleksijos kaita turi būti suplanuota. Po kiekvienos projekto fazės siūloma

refleksija. Nuolatinės refleksijos padeda valdyti projekto eigą ir garantuoja projekto sėkmę. Patarėjai vadovauja refleksijoms; projekto grupė gali kreiptis į juos kiekvienu metu esant sunkiai situacijai. Patarėjas turi užtikrinti atvyrumą grupėje, kurioje visi dalyviai gali būti su savo stiprybėmis ir silpnybėmis. Patarėjas turi pateikti grįžtamąjį ryšį, kaip jis stebi ir vertina projekto procesą iš asmeninio požiūrio taško. Kokios išvados padaromos arba nepadaromos iš grįžtamojo ryšio, nusprendžia pati grupė.

Paprastai, patarėjas gali pasiūlyti grupei savo kompetenciją ar kontaktus ir garantuoti būtinas sąlygas projektui įgyvendinti (plg. *projekto vadyba*).

7. Visuomeninė dimensija

7. a) Darbas su visuomenės informavimo priemonėmis

Šie paskutiniai projekto kriterijai yra pageidautini socialinės ir politinės atsakomybės mokymosi prasme. Šių kriterijų įtraukimas į projekto metodą atveria dideles galimybes jaunimui patirti, jog jis, jeigu save užangažuoja, gali dalyvauti kuriant demokratiją.

Bet "visuomeninės dimensijos" ir "darbo su spauda" kriterijai negali būti prievartiniai. Projektai, nukreipti į asmenines jaunimo idėjas ir interesus, turi būti priimami rimtai kaip ir projektai, siekiantys socialinių, ekologinių ar politinių tikslų.

Projekto rezultatai turi būti pristatomi ir švenčiami nepriklausomai nuo jų visuomeninio svarbumo. Ar tai vyksta tik grupėje, ar su pakviestais svečiais, ar visuomenėje, nusprendžia grupė.

Projekto pristatymas esant sėkmingam projektui atrodo savaime suprantamas. Nepasiekus projekto tikslo, projekto prezentacija vis dėlto turi įvykti. Mažiau sėkmingų ar žlugusių projektų organizavimo ir įgyvendinimo patirtis gali būti grupėje pristatyta kritiškai ir tuo pačiu metu su humoru. Tokiu būdu įvertinamos ir pripažįstamos kiekvieno grupės nario pastangos įgyvendinant projektą ir niekas negali užkirsti kelio naujam bandymui!

Paaiškinimai

1. Plg. skyrius 5 ir 10.
2. Pradinę pakopą finansavo LR kultūros ministerijos jaunimo skyrius (Vilnius); Vokietijos federalinė šeimos, senjorų, moterų ir jaunimo ministerija (Bona) ir Atviros Lietuvos fondas. Pirmąją pakopą parėmė ir JAV-Baltijos fondas (Vilnius), ir Rytų-Vakarų susitikimų fondas.
3. Multiplikacinės programos • multiplikatorių parengimas* multiplikatoriai - tai žmonės, skleidžiantys kitiems jaunimo veiklos principus ir pan.
4. Antrosios kūrimo pakopos organizatoriai: Lietuvos jaunimo organizacijų taryba (LiJOT), Socialinės ir psichologinės pagalbos fondas (SPPF), Vilnius, Latvijos jaunimo taryba (LJP), Estijos jaunimo taryba (ENK) ir Europos šalių jaunimo tarybų susivienijimas (Europos jaunimo forumas). Antrąją pakopą numatoma finansuoti iš PHARE demokratijos programos (pateikta paraiška).
5. H. Giesecke. "Die Jugendarbeit", München. 1971, p. 145
6. Ten pat, p. 147
7. Erik H. Erikson "Identität und Lebenszyklus", Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, 16, Frankfurt/Main 1994; originalaus leidinio pavadinimas "Identity and the Life Cycle" (1959).
8. Plg. I.Klein "Gruppenleiten ohne Angst", spaustuvė J.Pfeiffer, München 1984, p. 121
9. Ch. Richter "Schlusselqualifikationen", leidykla Prof. Dr. J. Sandmann, Alling, 1995
10. Atskiros ištraukos, paimtos iš G.Dransfeld-Niessen: "Das freiwillige Soziale Jahr. Herausforderungen und Chance für eine ganzheitliche Bildung" iš knygos "Gegenwelten", Disseldorf 1990, p. 50.
11. Plg. N.Belardi (Hrsg.): "Soziale Arbeit Bd.4, Didaktik und Methodik Soziale Arbeit", Veslag M. Diestenveg, Frankfurt a. M., 1980, p. 204.
12. Schulz von Thun: "Miteinander reden, Störungen und Klärungen", Rowohlt Taschenbuch - Verlag 1981, p. 45.
13. Plg. R.Cohn "Von der Psychoanalyse zu Themenzentrierten Interaktionellen Methode", Kleff Verlag, Stuttgart 1976
14. Plg. I. Klein "Gruppenleiten ohne Angst", Verlag Pfeiffer, München 1984, p. 89
15. Plg. I. Klein "Gruppenleiten ohne Angst", Verlag Pfeiffer, München 1984, p. 94
16. C.Rogers: "Die nicht-direktive Beratung" Kindler Taschenbuch, München 1976
C.Rogers: "Die Klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie", Kindler Taschenbuch München 1976
17. J.Knoll: "Kurs-und Seminar methoden. Ein Trainingsbuch zur "Gestaltung von Kursen und Seminaren, Arbeits- und Gesprächskreisen". 3. Aufl. Weinheim 1991
18. Džibranas K. Smėlis ir put. - Vilnius: Taura, 1993
19. Pagal Jorg Sommer. Action! Planspiele in der Jugendbildungsarbeit. Gesellschaft für Jugend-und Sozialforschung e.V, Auflage 1991, p. 16-19
20. Mandalas zum Ausmalen, gezeichnet von Wolfram Fischer. 1993 Verlag am Eschbach GmbH, D-79427 Eschbach / Markgräflerland (Bestell-Nr. 931) noah-verlag, CH-9413 Ogeregg (Bestell-Nr. 12).
21. Plg. J. Knoll "Kleingruppenmethoden: effektive Gruppenarbeit in Kursen, Seminaren, Trainings und Tagungen", Weinheim; Basel; Beltz. 1993 p.108.
22. Ten pat, p. 106.
23. Plg. R. Jungk, N. Müllert "Zukunftswerkstätten. Mit Phantasie gegen Routine und Resignation", Wilhelm Heyne Verlag GmbH (Co. KG, München 1989, 3. Auflage 1993.
24. Ten pat, p. 11,17.

25. Ten pat, aplankas.
26. Ten pat, p. 8
27. Ten pat, p.88
28. Ten pat, p. 88-103
29. Ten pat, p.104-125
30. Plg. R.Jungk, N.Mullert "Zukunftvwerkstatte. Mit phantasie gegen Routine und Resignation", Wilhelm Heyne Verlag GmbH (Co. KG. München 1989, 3. Auflage 1993, p. 126-141
31. Visas 10 skyrius pateiktas iš: A.Mewaldt: "Projektaimethode in der verbandlichen Jugendarbeit", nepublikuotas diplominis darbas, FH München, 1985.

Turinys

| | |
|--|-----|
| 1. Praktinio vadovo jaunimo lyderiams įvadas..... | 3 |
| 1.1. Mokomųjų seminarų jaunimo lyderiams svarba | 3 |
| 1.2. Praktinio vadovo naudojimas..... | 3 |
| 2. Emancipacinis darbas su jaunimu | 4 |
| 2.1. Ką reiškia emancipacija? | 4 |
| 2.2. Emancipacinio darbo su jaunimu tikslai..... | 4 |
| 2.3. Pedagoginiai emancipacinio darbo su jaunimu principai..... | 5 |
| 2.3.1. Ypatingas bendraamžių grupės (peer-group) vaidmuo..... | 5 |
| 2.3.2. Savanoriškas dalyvavimas | 6 |
| 2.3.3. Orientacija į jaunuolių gyvenamąjį pasaulį | 6 |
| 2.3.4. Mokyti iš patirties..... | /© |
| 2.3.5. Jaunuolių dalyvavimas (participacija)..... | 7 |
| 3. Mažų grupių pedagogika | fj) |
| 3.1. Grupė..... | 0 |
| 3.2. Grupės procesas ir grupės dinamika..... | 7 |
| 3.3. Grupės raidos fazės..... | 8 |
| 3.3.1. Orientacijos fazė: "Kas yra kiti?" | 8 |
| 3.3.2. Kovos dėl valdžios fazė: "Kur mano vieta? Ar aš galiu čia išsikovoti pripažinimą?"... | 8 |
| 3.3.3. Pasitikėjimo fazė: "Taip, mes esame drauge!" | 9 |
| 3.3.4. Diferenciacijos fazė: "Mes esame skirtingi ir mums reikia kiekvieno iš mūsų" ... | 10 |
| 3.3.5. Išsiskyrimo fazė "Išsiskyrimas artėja. Mes išsiskirsime" | 11 |
| 4. Vadovavimas grupei..... | 12 |
| 4.1. Demokratinės partnerystės vadovavimo stilius | 12 |
| 4.2. Principinė grupės vadovo laikysena | 13 |
| 4.2.1. Kito įvertinimas (akceptavimas) | 13 |
| 4.2.2. Įsijautimas, supratimas (empatija) | 13 |
| 4.2.3. Būti savimi (kongruencija) | 13 |
| 4.2.4. Vadovavimo grupei uždaviniai | 13 |
| 4.2.5. Bendras darbas vadovų komandoje | A\$ |
| 4.2.6. Grupės ir vadovų komandos santykis..... | 15 |
| 5. Asmeninis ir socialinis mokymasis grupėje | 16 |
| 5.1. Esminių kvalifikacijų įgijimas..... | 16 |
| 5.2. Visuminis asmenybės ugdymasis..... | 16 |
| 5.3. Johari langas..... | 17 |
| 5.4. Pedagoginės intervencijos į grupės procesą..... | S) |
| 5.4.1. Refleksijos | 18 |
| 5.4.2. Grįžtamasis ryšys (Feedback)..... | 20 |
| 5.4.3. "Tema - Aš - Mes": į temą nukreiptas tarpusavio santykis (interakcija) | 21 |
| 5.4.4. Konfliktų sprendimas..... | 23 |
| 6. Metodų panaudojimas dirbant su grupe | @) |
| 6.1. Metodai - kertiniai akmenys siekiant grupės tikslo..... | 24 |
| 6.2. Metodai grupinio darbo sąlygų kontekste..... | @> |
| 6.3. Metodinė kompetencija..... | & |
| 6.4. Visapusiškas metodų parinkimas ir metodų rinkinys..... | 26 |
| 6.5. Metodinio vadovavimo uždaviniai | 26 |

| | |
|---|----|
| 7. Metodų žodynas | 28 |
| 7.1. Metodų turinio suskirstymas pagal pritaikymo sritis dirbant grupėmis | 28 |
| 7.2. Įvadas į simbolius | 28 |
| 7.3. Metodų turinys | 29 |
| 7.3.1. Susipažinti ir apšilti | 29 |
| VARDŲ ŽAIDIMAI | 29 |
| Kelionėn | 29 |
| Vardas ir judesys | 29 |
| Vardai ant kortelių | 30 |
| Vardas ir gyvūnas | 30 |
| Greičiau sakyk vardą | 31 |
| Cip-cap | 31 |
| SUSIPAŽINIMO METODAI | 32 |
| Kino filmas | 32 |
| Siluetai | 32 |
| Ieškomas nusikaltėlis | 33 |
| Susipažinimas su aplinka | 34 |
| Atomai ir molekulės | 34 |
| APŠILIMO METODAI | 35 |
| Judantys taškai (spots in movement) | 36 |
| Pripūsti žmogų | 36 |
| Nuo 1 iki 20 | 37 |
| 7.3.2. SKATINTI AKTYVUMĄ IR ŽAISTI | 37 |
| Goofy*(Gufi) | 37 |
| Užšalk | 38 |
| Susipynusios rankos | 38 |
| Susėsti ant kelių | 39 |
| Čirvai, būgnai, kryžiai, vynai | 39 |
| Vampyras | 39 |
| Pyragas... .. | 40 |
| Juoko grandinė | 40 |
| 7.3.3. UGDYTI PASITIKĖJIMĄ | 41 |
| PASITIKĖTI SAVIMI | 41 |
| Pažinti erdvę | 41 |
| Paitikėti savo uosle | 41 |
| Paitikėti savo jūtimais | 42 |
| Patikrinti savo pastabumą | 42 |
| Paitikėti savo klausą | 43 |
| Garsai užkulisiuose | 43 |
| PASITIKĖTI KITAIS | 43 |
| Pakelti akmenį | 44 |
| Paitikėjimo ratas | 44 |
| Laisvas kritimas | 44 |
| Ėjimas per bangas | 45 |
| Lopšinė | 45 |
| Aklojo vedžiojimas | 46 |
| Sukti paskui šaukinį | 47 |
| 7.3.4. MOKYTIS BENDRAUTI | 48 |
| Lietus miške | 48 |

| | | |
|---|---|----|
| | Robotai..... | 48 |
| | Sekti paskui ranką | 49 |
| | Sekti garso link | 49 |
| | Kokonas | 50 |
| | Akių vartai..... | 51 |
| | Pilis | /i |
| | Telegrafas | 52 |
| | Kamuoliuko technika | 53 |
| | Kontroliuojamas dialogas | 53 |
| | Voratinklis..... | 54 |
| j | Kiaušinis ant siūlo | 54 |
| | Bokštas | 55 |
| , | Jazz koncertas | 57 |
| 4 | 7.3.5 RASTI SPRENDIMUS..... | 57 |
| | Aš noriu | 57 |
| | Asociacijų paveikslėliai | 58 |
| | Idėjų mugė | 59 |
| | Keturi kampai | 59 |
| | Knyga | 60 |
| • | Mozaika | 61 |
| f | Redakcijos posėdis..... | 62 |
| | Hayd parkas | 62 |
| 4 | 7.3.6. GRUPEĮ PASKIRSTYTI POROMIS IR GRUPELĖMIS | 64 |
| 4 | Grupelėmis | 64 |
| | 7.3.7. DIRBTI PASIRINKTA TEMA..... | 65 |
| | Oxford - Cambridge | 65 |
| | Įvadiniai impulsai | 66 |
| | Minčių lietus..... | 67 |
| , | "Klausimų lietus" | 67 |
| • | "Pokalbis raštu" | 68 |
| : | "Tetulės Fridos paštas" | 68 |
| | Vaidmenų žaidimas | 68 |
| ž | Forumo teatras..... | 69 |
| • | Simuliacinis žaidimas..... | 70 |
| | 7.3.8. SUSIKAUPTI, MEDITUOTI IR ATSIPALaiduoti | 73 |
| \ | Grupinis masažas | 73 |
| j | Metų laikai | 74 |
| f | Kelionė kūnu..... | 74 |
| 1 | Fantazijos kelionė..... | 76 |
| | Skaidrių meditacija | 77 |
| | Metaforos meditacija | 77 |
| | Mandala | 78 |
| | 7.3.9. GILINTIS Į SAVE IR SAVE PAŽINTI..... | 79 |
| | "Pasakyti NE" | 79 |
| | Pumpuro išsiskleidimas | 80 |
| | Vaikystės fotografija | 81 |
| | Gyvenimo linija | 82 |
| | "Gyvenimo kreivė" | 82 |
| | Gyvenimo traukinys..... | 83 |