

Prispevki različnih terapevtskih šol šolskemu svetovalnemu delu

Principi transakcijske analize pri svetovalnem delu

SIMONA ROGIČ OŽEK, Zavod za gluhe in naglušne Ljubljana
simona.ozek@gmail.com

● **Povzetek:** Članek je nastal na podlagi prispevka na izobraževalnih dnevih svetovalnih delavcev, ki so potekali v Celju junija 2013. Transakcijska analiza kot pomemben terapevtski pristop, ki je v zadnjih letih v Sloveniji zelo razširjen, je teorija osebnosti, ki zajema preproste in učinkovite načine dela z ljudmi. Poznavanje načel transakcijske analize in njihova uporaba lahko svetovalno delo obogatijo, nadgradijo ter ga naredijo bolj učinkovitega. Teorija komunikacije, vstopanje v odnose, razmejevanje odgovornosti, razumevanje ozadja in konteksta, referenčni okvir, ego stanja, psihološke igre, dramski trikotnik, emocije idr. so koncepti, ki pripomorejo k učinkovitosti in so osvetljeni v članku. Izpostavljena je teorija emocij kot pomemben dejavnik razumevanja vedenja in delovanja vsakega človeka. Predstavljen je tudi konkreten način dela, ko želimo razumeti vedenje drugega, vplivati nanj ter ga spreminjati.

Ključne besede: transakcijska analiza, svetovalno delo, komunikacija, teorija osebnosti, emocije, vedenje

Principles of Transactional Analysis in School Counselling

● **Abstract:** This article is based on my participation in the educational seminar for school counsellors, which was held in Celje in June 2013. Transactional Analysis as an important therapeutic approach, which has been

very present in Slovenia recently, is a theory of personality development, which includes simple and efficient methods for working with people. Knowing the principles of Transaction Analysis and its implementation can enrich, upgrade and make counselling more efficient. Communication theory, entering in relations, understanding of responsibility, understanding background and context, frame of reference, ego state, psychological games, drama triangle, emotions – all these are concepts, which can contribute to the efficiency and are highlighted in this article. Theory of emotions is exposed as an important factor for understanding of human behaviour and actions. The article also presents concrete working methods, in case we wish to understand, influence upon and change behaviour of others.

Key words: Transactional Analysis, School Counselling, Communication, Theory of Personality Development, Emotions, Behaviour

Uvod

Transakcijska analiza je teorija osebnosti in komunikacije, iz katere se je razvila najprej psihoterapevtska metoda, kasneje pa še svetovalna, vzgojna ali pedagoška ter organizacijska metoda. Glavne koncepte in postopke v psihoterapiji je razvil Eric Berne (1910-1970) v šestdesetih letih prejšnjega stoletja. Eric Berne je bil psihoanalitik in je poznavanje psihoanalize razumel kot pogoj za razumevanje transakcijske analize. Danes je ta jasno ločena od psihoanalize in pomeni lastno smer. Razvoj je presegel okvire psihoterapije in kjer so potrebne psihološke in komunikacijske veščine, se je razvijala tudi transakcijska analiza.

Izhodišča transakcijske analize ter njihova uporaba pri svetovalnem delu

Transakcijska analiza temelji na nekaterih filozofskih predpostavkah, ki se nanašajo na ljudi, življenje in možnosti spremembe. Te predpostavke so, da so ljudje v redu, da ima vsak sposobnost mišljenja ter da se ljudje odločijo za svojo usodo in te odločitve lahko spremenijo (Stewart in Joines, 1987).

Prva predpostavka zajema izhodišče, da smo vsi ljudje pomembni in vredni. Obstaja pa jasna ločitev med posameznikovim vedenjem in osebo. To pomeni, da smo ljudje vedno pomembni in vredni, vendar včasih kažemo vedenja, ki so nesprejemljiva. Tako smo ljudje vrednostno na isti ravni ne glede na vlogo in položaj, mnjenja, prepričanja, vero, raso, religijo, hkrati pa lahko kažemo vedenja, ki so stvar kritike in niso sprejemljiva.

Omenjena predpostavka je temelj veščine komuniciranja in vstopanja v odnose in je zelo uporabna pri vsakdanjem svetovalnem delu. Veščina komuniciranja, pri

kateri dosledno uporabljamo ločitev vedenja od osebe, pripelje do delovnega odnosa, v katerem lahko s hkratnim sprejemanjem človeka kot osebe in nesprejemanjem njegovega vedenja pridobimo največ možnosti za vplivanje v smeri spremembe vedenja. Sprememba vedenja tako pri starših in sodelavcih kot pri otrocih ali mladostnikih je po navadi tisti končni cilj

vsakega svetovalnega procesa, v katerega je vključen svetovalni delavec.

V ta namen uporabljamo različna sporočila (Milivojević, Bilban, Kokelj, 2004):

- hladno toplo sporočilo (kritika vedenja, pohvala osebe), npr. »Ni mi všeč, da otroka pripelžete tako pozno, saj ste drugače zelo vestni«;
- sendvič sporočilo (pohvala osebe, kritika vedenja, pohvala osebe), npr. »Krasni starši ste, moti pa me, da pripelžete otroka prepozno, saj ste sicer zelo vestni«;
- poziv k samokritiki (kritika prek vprašanja z opisom konkretnega vedenja);, npr. »Ali se vam zdi primerno, da pripelžete otroka tako pozno, da ga potem vsi čakamo in ne moremo začeti programa?«

Predpostavka, da je vsak sposoben misliti, se nanaša na vse ljudi, razen na tiste, ki imajo hude možganske poškodbe. Iz tega izhaja, da smo sami odgovorni za mišljenje in odločitve, ki jih na podlagi mišljenja sprejemamo in izvajamo. Tako je življenje vsakega posameznika sestavljeno iz posledic njegovih odločitev.

Obstaja jasna ločitev med posameznikovim vedenjem in osebo. To pomeni, da smo ljudje vedno pomembni in vredni, vendar včasih kažemo vedenja, ki so nesprejemljiva.

Predpostavka, ki temelji na odločitvah, ki oblikujejo našo usodo ter zmožnost spremembe teh odločitev, pomeni, da je od nas odvisno, kako in koliko bomo popustili različnim vplivom. Ti vplivi so lahko pritiski staršev, ki želijo otroka vzgajati v določeno smer, pritiski okolja in drugi vplivi. Iz tega sledi, da otrok in ljudi na sploh ne morejo programirati drugi in okolje, ampak odločitve njih samih pripeljejo do izbora posameznega vpliva. Tako smo ljudje sami odgovorni za svoja čustva in vedenja, ki so posledica naših odločitev. Seveda pa to ne pomeni, da določenih odločitev ne moremo spremeniti. Če smo se sposobni sami odločati, smo

se sposobni tudi drugače odločati oziroma spremeniti svoje odločitve. To velja tudi za zgodnje odločitve, ki smo jih kot otroci sprejeli v zgodnjem otroštvu in se navezujejo na odnos do sebe, drugih in sveta. Te zgodnje odločitve (npr. »Jaz sem slab in svet je nevarno mesto«) vplivajo na naše življenje, ko odraščamo in kasneje živimo svoje odraslo življenje. Ob spremembi teh odločitev se spremenita tudi naše življenje in mi sami, kar pomeni, da imamo ljudje sposobnost za spremembo, če to želimo (Milivojević, 2001, str. 289).

Na podlagi teh predpostavk je transakcijska analiza razvila preprosta, a učinkovita pristopa - dogovorno metodo in načelo odprte komunikacije.

Dogovorna metoda temelji na skupni odgovornosti za doseg cilja, ki smo si ga postavili v nekem delovnem odnosu. Ko govorimo o delovnem odnosu, imamo v mislih npr. odnos svetovalni delavec - otrok, mladostnik ali starši. Prav tako so svetovalni delavci tudi v drugih delovnih odnosih v timih in v odnosih s podrejenimi in nadrejenimi. Glede na to je pomembno, da so naloge na vseh straneh jasno določene. To dosežemo z jasnim dogovorom o tem, kaj bo kdo naredil, da bomo skupaj dosegli zastavljeni cilj.

Odprta komunikacija zajema vse potrebne informacije o tem, kaj se dogaja pri skupnem delu vseh sodelujočih za doseg določenega cilja. To pomeni, na primer, da svetovalni delavec otroku, mladostniku ali staršu predstavi koncept, metode in tehnike transakcijske analize, da ta ve, kaj se dogaja in zakaj. V ta namen je jezik transakcijske analize preprost. Namesto zapletene terminologije, ki izhaja iz latinskih ali grških korenov, ki jih uporabljajo druge veje psihologije, transakcijska analiza uporablja vsakodnevne in preproste besede. Prav to je po našem mnenju ena izmed pomembnih lastnosti transakcijske analize, saj zapletene teoretične koncepte razlaga preprosto, jasno, logično in vsakemu razumljivo (Stewart in Joines, 1987).

Ključna načela transakcijske analize in njihova uporaba pri svetovalnem delu

Transakcijska analiza je razvila specifična načela, ki jo jasno ločijo od drugih psiholoških sistemov in iz katerih lahko izhajamo pri svetovalnem delu.

Za potrebe tega prispevka bomo osvetlili samo nekatere načela:

- referenčni okvir,
- ego stanja,

- dramski trikotnik in psihološke igre,
- čustva.

Referenčni okvir

Referenčni okvir pomeni človekov notranji zemljevid stvarnosti, ki je sestavljen iz predstav o sebi, drugih in svetu. Na podlagi tega zemljevida človek doživlja stvarnost, kar pomeni, da se ne odziva na stvarnost, kakršna je, temveč se odziva na podlagi svojega razumevanja in interpretiranja stvarnosti. Referenčni okvir tako pomeni naš način razumevanja in interpretiranja stvarnosti. V primeru, ko je naš referenčni okvir v skladu s stvarnostjo, bo posameznik točno razumel in ocenil stvarnost in bo kazal temu primerno vedenja in čustva. V primeru pa ko ima človek izkrivljene predstave v referenčnem okviru, bo stvarnosti pripisoval izkrivljen in neprimeren pomen ter tako kazal neprimerna vedenja in čustva (Milivojević, 2001, str. 284).

Če govorimo o referenčnem okviru kot o zemljevidu in takrat ko naše predstave niso v skladu s stvarnostjo, to pomeni, kot da bi hodili po Ljubljani z zemljevidom Zagreba. Vsekakor bi se izgubili. Prav tako pa se lahko izgubljeno počutimo tudi v življenju, ko so naše predstave izkrivljene (Rogič Ožek, 2007, str. 137).

Svetovalni delavci se velikokrat srečamo z otroki, mladostniki in starši, ki imajo o osebi, drugih in svetu izkrivljene predstave in iz tega izhajajo njihove težave v vedenju, čustvovanju in odnosih. Zaradi tega niso uspešni in zadovoljni in ne dosegajo svojih ciljev. Delo svetovalnega delavca je v tem primeru lahko usmerjeno v spremembo referenčnega okvira, da posameznik začne sebe, druge in svet doživljati v skladu s stvarnostjo.

Ego stanja v komunikaciji

Ego stanja so deli ega v transakcijski analizi. Poznamo tri ego stanja. V otroštvu ima otrok slabo razvite in netočne predstave o sebi, drugih in svetu; ko odrašča, se te predstave spreminjajo. Zgodnje predstave predstavljajo del ega, ki ga imenujemo otrok. Drugi del imenujemo starš in predstavlja tisti del ega, v katerem so ponotranjena sporočila, ki smo jih dobili od staršev ali drugih pomembnih ljudi. Tretji del ega pa je ego stanje odraslega. V tem delu so zbrane naše odrasle predstave in naše racionalno delovanje tukaj in zdaj. Tako imamo tri ego stanja: otrok (O), starš (S) in odrasli (A). Ego stanje otroka se deli še naprej na svobodnega otroka (SO), adaptiranega otroka (AO) in upornega otroka (UO). Svobodni otrok predstavlja otroka, ki se prepušča svojim notranjim impulzom, adaptirani otrok predstavlja otroka, ki se je prilagodil pričako-

Tako smo ljudje sami odgovorni za svoja čustva in vedenja, ki so posledica naših odločitev.

vanjem staršev in socialnim normam, uporni otrok pa je reaktivno ego stanje, saj se pojavlja kot reakcija na sporočila drugih. Prav tako je iz dveh delov sestavljeno tudi ego stanje starša. Starš deluje s pozicije moči, ki je avtoriteta, in na podlagi tega razlikujemo dve temeljni starševski nalogi - nego in kritiko. Tako je prvi del negujoči starš (NS) in drugi del kritični starš (KS) (Miliwojević, 2001, str. 285).

Ego vsakega človeka je sestavljen iz teh delov oziroma ego stanj in vsak človek lahko reagira iz vsakega od njih. Ideal v transakcijski analizi je, da bi človek vedno in povsod deloval iz ego stanja odrasli, v katerem bi bile integrirane racionalne predstave, ki so v skladu s stvarnostjo. Tako bi človekovo vedenje in čustvovanje bilo vedno v skladu s stvarnostjo in vedno primerno.

Poznavanje ego stanj je za potrebe tega članka pomembno za razumevanje komunikacije in vstopanja v odnose. Z razumevanjem intrapsihičnih ter interpersonalnih procesov, ki temeljijo na ego stanjih, lahko bolje komuniciramo in vstopamo v odnose ter smo bolj učinkoviti pri doseganju ciljev, ki si jih postavljamo pri svetovalnem delu. Za komunikacijo je pomembno, da vemo, iz katerega ego stanja se začne komunikacija, zato da se znamo komplementarno odzvati. Vsako ego stanje namreč poziva oziroma kliče po drugem komplementarnem ego stanju.

Tako nastanejo povezave (Miliwojević, 2004):

- kritični starš kliče adaptiranega otroka;
- negujoči starš kliče adaptiranega otroka;
- adaptirani otrok, uporni otrok kliče negujočega starša;
- svobodni otrok kliče svobodnega otroka.

Mladostniki, starši in drugi strokovni delavci, s katerimi smo v komunikaciji pri svetovalnem delu, pogosto vstopajo v komunikacijo z drugimi ego stanji in ne z odraslim. Da dosežemo, da bo komunikacija potekala na ravni odrasli - odrasli, moramo najprej ponuditi komplementarno ego stanje in šele potem lahko preidemo na komunikacijo odrasli - odrasli. V primeru, ko otrok, mladostnik, starši ali sodelavec vstopa v komunikacijo z ego stanjem upornega otroka (npr. »Tega ne bom delal, to nima smisla«), to pomeni, da kliče negujočega starša. Svetovalni delavec bo v tem primeru ponudil negujoč odziv (npr. »Vem, da je težko«) in ne kritičnega, in bo s pozicije moči zahteval od otroka, mladostnika, starša ali sodelavca, da naredi, kar se pričakuje od njega. Ko bo otrok, mladostnik, starš ali sodelavec dosegel, kar želi, torej razumevanje, se bo pomiril in svetovalni delavec bo lahko prešel na komu-

nikacijo odrasli - odrasli, s tem ko bo otroku, mladostniku, staršu ali sodelavcu ponudil odraslo ego stanje, ki poziva odraslega na drugi strani. Tako bo lahko na tej ravni komunikacije lažje dosegel dogovor.

Dramski trikotnik in psihološke igre

Ko vstopamo v odnose z drugimi ljudmi tako v osebnem življenju kot v delovnem okolju lahko zaradi različnih dejavnikov odpišemo vrednost drugih ali sebe in ne ločimo vedenja od osebe. Takrat se vloge v odnosih porazdelijo v trikotnik, ki ga imenujemo dramski trikotnik ali Karpamnov dramski trikotnik (Woollams in Brown, 1978, str. 132-133).

Vloge dramskega trikotnika:

- preganjalec (sem boljši kot ti, ti si manjvreden, O. K. - ne O. K.),
- rešitelj (sem O. K., samo kadar pomagam oz. vem več kot ti, ti ne znaš in ne veš),
- žrtev (sem nemočen, si boljši od mene).

Ko se vloge v odnosih med ljudmi porazdelijo na te tri dele, začnemo igrati psihološke igre ali pa se ujamemo v igranje iger drugih ljudi. Cilj psiholoških iger je, da potrdimo svojo sliko o sebi in drugih, saj je zamajano temeljno izhodišče, da smo mi in drugi kot osebe vredni in pomembni. Skozi igro dokazujemo sebi in drugim nekaj drugega. Ko vemo, da smo vredni in pomembni in da so taki tudi drugi, potreba po dokazovanju tega ali česa drugega prek psiholoških iger izgubi smisel.

Pogosto igro zažene rešitelj, ki s tem, ko želi pomagati in reševati težave drugih, dokazuje, da je vreden in pomemben, ker v resnici misli, da ni. Na drugi strani potrebuje žrtev, ki ima težave s preganjalcem. Dokazovanje lastne vrednosti in pomembnosti se kaj kmalu konča in v psiholoških igrah se zgodi preobrat. Rešitelj postane preganjalec ali žrtev in si s tem potrdi sliko o sebi, ki pravi, da v resnici ni vreden in pomemben. Pomoč ni mogla obroditi sadov, saj ni v naši moči, da rešujemo težave drugega brez njegove aktivne soudeležbe. Igre, ki jih igramo (ali se ujamemo v igre drugih), po navadi potekajo na nezavedni ravni in rešitev se skriva v ozaveščanju igre, konfrontaciji in vzpostavljanju metapozicije (Woollams in Brown, 1978).

Koncept dramskega trikotnika in psiholoških iger je zelo pomemben za svetovalno delo v šoli. Svetovalni delavci se lahko hitro znajdejo v odnosih s starši, otroki, učitelji ter nadrejenimi v igrah, ki jih bodisi začnejo igrati sami ali pa jih igrajo drugi. Zato je za strokovno delo svetovalnega delavca pomembno, da preveri,

Referenčni okvir pomeni naš način razumevanja in interpretiranja stvarnosti. V primeru, ko je naš referentni okvir v skladu s stvarnostjo, bo posameznik točno razumel in ocenil stvarnost in bo kazal temu primerna vedenja in čustva.

kako potekajo odnosi in izmenjave v komunikaciji. Hitro se v trikotnikih otroci - učitelji - svetovalni delavec, otroci - starši - svetovalni delavec, učitelji - nadrejeni - svetovalni delavec, starši - učitelji - svetovalni delavec in drugih trikotnikih lahko najdemo v različnih vlogah in igrh.

Pogost vsakdanjik svetovalnega dela se v praksi kaže v primeru, ko gre za ponavljajoče se nesprejemljivo vedenje učenca ali dijaka. Učitelji vidijo rešitev v individualnem delu svetovalnega delavca. Na tej točki se pogosto začne psihološka igra med učitelji, svetovalnimi delavci in učenci ali dijaki. Učitelji kot nemočni (žrtev) postavijo svetovalnega delavca (ali pa se svetovalni delavec postavi sam) za rešitelja, učenci ali dijaki pa so preganjalci. Tako se kaj hitro zgodi, da svetovalni delavec rešuje »nemočne« učitelje pred »nevzgojenimi« otroki. Ta igra se konča z obratom, ko svetovalni delavec postane žrtev ali pa preganjalec. Napaka se je zgodila, ko je svetovalni delavec učiteljem odpisal njihove sposobnosti in odgovornosti ter potrjeval pozitivno sliko o sebi, s tem ko je pomagal. Prepričanje, da smo dobri samo takrat, ko pomagamo, nas lahko zaslepi, da odmislimo sposobnosti in odgovornosti drugih in želimo na vsak način zadostiti lastnemu pogoju. V tej igri se kmalu zgodi, da pri tem nismo uspešni in postanemo preganjalci ali žrtve.

Seveda so v praksi mogoče in tudi vidne še druge kombinacije v drugačni konstalaciji odnosov. Poznavanje in razumevanje dinamike iger in razdelitve vlog, zavedanje, kaj se dogaja na intrapsihični ter interpersonalni ravni ter pogled z metapozicije nam omogočata izstop iz iger in avtonomno ter strokovno delo.

Čustva

V transakcijski analizi imajo čustva osrednjo vlogo pri razumevanju človekovega vedenja. Pri razumevanju vedenja se skozi sistem emocij pokažejo in prepletajo tudi drugi principi transakcijske analize, ki smo jih že omenili. Tako Milivojevič (1999) čustva poimenuje krožne čustvene reakcije, saj gre za zapleten sistem, ki ga na tej točki ne bomo predstavili v celoti. Osvetlili bomo samo tiste dele, ki so lahko pri svetovalnem delu pomembni, ko želimo vplivati na spremembo vedenja pri posamezniku.

Emocije ali čustva pomenijo reakcijo posameznika na neki dogodek, misel, položaj, ki ga je ta ocenil kot pomembno. Reakcija posameznika pripravi na prilagodi-

Z razumevanjem intrapsihičnih ter interperonalnih procesov, ki temeljijo na ego stanjih, lahko bolje komuniciramo in vstopamo v odnose ter smo bolj učinkoviti pri doseganju ciljev, ki si jih postavljamo pri svetovalnem delu.

tev na nov položaj in temu rečemo čustvo. Pojem emocija izvira iz latinščine, in sicer emovere pomeni spraviti v gibanje, premakniti, kar je glavni namen čustvovanja. Ko se pogovarjamo o čustvih, uporabljamo različne izraze, največkrat besedo občutek. Na področju čustvovanja obstaja veliko zmotnih prepričanj in zmede. Zato tukaj navajamo razliko med čustvom in občutkom. Čustvo je psihična kategorija in ga čutimo samo takrat, ko se nam dogaja nekaj pomembnega. Torej samo v določenih okoliščinah čutimo strah, jezo, žalost. Občutek pa je najprej telesna kategorija in ga čutimo stalno. Gre za občutke bolečine, lakote, toplote, pritiska itn. (Milivojevič, 1999).

Za lažje razumevanje čustvovanja si pomagamo s shemo sistema ABC oziroma diagnostike ABC (Ellis, 1962, po Milivojevič, 1999).

- Črka A v tem sistemu predstavlja dogodek, ki se je zgodil, položaj, v katerem se znašel posameznik, ali misel, ki se je porodila posamezniku.
- Črka B predstavlja pomen, ki ga je posameznik pripisal temu dogodku, položaju ali misli ter pomembnost oziroma vrednoto, ki jo je posameznik izbral iz hierarhične lestvice vrednot.
- Črka C predstavlja čustvo, ki ga posameznik čuti v zvezi s tem.

Čustvo, ki ga posameznik čuti po gornjem sosledju, spodbudi mišljenje. Ena izmed pomembnih nalog posameznega čustva je, da stimulira mišljenje v smeri prilagoditve na novonastali položaj. Ta prilagoditev je lahko vedenje ali pa preureditev vrednot in prepričanj. Iz tega sledi, da je pred vsakim vedenjem čustvo in pred vsakim čustvom ves sistem ABC, ki ga na zunaj ni mogoče videti. Z razumevanjem procesov, ki potekajo v človeku, postane vsako čustvo in vedenje logično. Ko iščemo odgovor na vprašanje, kaj povzroča posamezna čustva in kdo je odgovoren za čustva, se odgovor skriva v sistemu ABC. Za čustva je odgovoren človek sam, saj je sam pripisal pomen in pomembnost dogodku oziroma položaju in čustvo je nastalo šele takrat, ko je posameznik presodil, da je ta dogodek ali položaj zanj pomemben. Vrednostni sistem določi prioritete pomembnosti v življenju posameznika. Nastane na podlagi vplivov okolja, v katerem živi posameznik, in na podlagi posameznikovega izbora teh vrednot. Po principih transakcijske analize je vsak sam odgovoren za svoj izbor, torej za vrednostni sistem. Po tej analogiji je vsak odgovoren za svoja čustva in prav tako za svoja vedenja, ki izhajajo iz čustev. Tako ima vsak v sebi moč, da svoja čustva in vedenje lahko spremeni, če se tako odloči (Milivojevič, 1999).

Pri svetovalnem delu smo pogosto soočeni s položajem, ko otrok, mladostnik ali starši kažejo vedenja, ki za nas niso sprejemljiva in za katera bi želeli, da se

spremenijo. Svetovalni delavec je tako v vlogi tistega, ki naj spreminja ta vedenja. V prvi vrsti je treba vedeti, kdo je tisti, ki je odgovoren za vedenje, in kdo ima moč, da ga spremeni. V nobenem primeru to ni svetovalni delavec. Če želimo, da bo svetovalni delavec delo opravljal strokovno in avtonomno in ne bo igral ali se ujel v psihološke igre po že omenjenih principih transakcijske analize, potem bo svoje delo usmerjal v analizo sistema ABC in njegovo razumevanje, če bo želel vplivati na spremembo vedenja pri posamezniku. Točke intervencije za svetovalnega delavca so v točki B in v drugem delu točke C. V točki B posameznik pripiše pomen nekemu položaju in pogosto se zgodi, da posameznik pripiše ta pomen napačno, netočno, v nasprotju s stvarnostjo. Če k napačno pripisanemu pomenu doda še pomembno vrednoto, se bo sistem ABC odvrtel na podlagi napačno pripisanega pomena. Posameznik bo čutil čustvo in kazal vedenje na podlagi napačnega razumevanja. Zato mora svetovalni delavec v prvi vrsti preveriti, ali je posameznik pomen pripisal točno in v skladu s stvarnostjo dogodka oziroma položaja. Če ga ni, potem mora biti intervencija svetovalnega delavca usmerjena v to, da posameznik korigira napačno pripisani pomen in ga uskladi s stvarnostjo. Včasih je pri otrocih, mladostnikih, starših in tudi sodelavcih potrebno samo to, da popravijo napačno pripisane pomene, pa posameznik samodejno spremeni čustvovanje in vedenje. Zadnji odločevalec, ki spreminja pomen, je vedno posameznik in ne svetovalni delavec; svetovalni delavec lahko s prepričevanjem, dobrim odnosom, usmerjeno komunikacijo in razumevanjem sistema ABC pomembno prispeva k temu, da bo posameznik popravil pomen.

Druga točka, na kateri lahko intervenira svetovalni delavec, ko želi, da posameznik spremeni vedenje, je drugi del točke C. Kot smo že rekli, imajo čustva, če jim dovolimo, da opravijo svojo nalogo, vlogo spodbujevalcev mišljenja. Pred vsakim vedenjem je čustvo, ki stimulira mišljenje, in kot rezultat mišljenja posameznik pokaže izbor vedenja. To je točka, ko se posameznik odloča, katero obliko vedenja bo izbral. Takrat lahko svetovalni delavec s svojo intervencijo posamezniku predstavi mogoči izbor vedenj, ki so bolj spre-

jemljivi kot tisti, ki ga je izbral posameznik. Z odnosom, prepričevanjem, ponazarjanjem posledic lahko svetovalni delavec pomembno vpliva na odločitev posameznika, katero vedenje bo izbral, nima pa odločilne moči v svojih rokah.

Sklep

Ko črpamo metode in tehnike dela za svetovalno delo iz psihoterapevtskih praks, moramo biti pozorni, da ne zaidemo na terapevtsko področje, saj svetovalno delo v šoli ni terapija. Kaj hitro se nam lahko zgodi, da zaidemo predaleč. Transakcijska analiza sicer izhaja iz psihoterapije, vendar je v nasprotju z drugimi terapevtskimi pristopi zelo dobro razvila še druge smeri. Med njimi tudi pedagoško in svetovalno. Razvoj teh smeri nam pri izbiri tehnik in metod dela pri svetovalnem delu bistveno olajša odločanje, zato lahko brez strahu, da bomo zašli v terapijo, uporabljamo tehnike, ki izhajajo iz svetovalne smeri. V prispevku smo temu posvetili posebno pozornost in vse predstavljene tehnike lahko brez strahu, da bomo zašli v terapijo, uporabljamo pri svetovalnem delu.

Transakcijska analiza ponudi nekatera zelo uporabna orodja za razumevanje delovanja človeka in uporablja dokaj preproste tehnike za delo. Tehnike ločevanja vedenja od osebe in načini sporočanja kritike in pohvale, odprta in jasna komunikacija, komunikacijske veščine skozi razumevanje ego stanj in dramskega trikotnika ter razumevanje čustev in diagnostike ABC so oprijemljiva orodja, ki lahko svetovalno delo naredijo bolj učinkovito in uspešno. Ko govorimo o učinkovitosti in uspehu, pa se moramo glede na načela transakcijske analize vedno zavedati, da je sprememba vedenja pri posamezniku v njegovih rokah in ne v rokah svetovalnega delavca. Svetovalni delavec ima v rokah samo metode, tehnike in načela dela, ki jih lahko pravilno in dosledno uporablja in s tem zvišuje verjetnost, da bo posameznik spremenil vedenje. Za strokovno, avtonomno in dosledno delo je odgovoren svetovalni delavec, za spremembo vedenja posameznika pa posameznik sam.

Literatura

1. Milivojević, Z. (1999). Emocije. Psihoterapija i razumevanje emocija. Novi Sad: Prometej.
2. Milivojević, Z. (2001). Transakciona analiza. V: Psihoterapija. Beograd: Medicinska fakulteta u Beogradu, str. 283-294.
3. Milivojević, Z. (2004). Ego stanja. Materiali za edukacijo iz transakcijske analize. Novi Sad: T. A. Centar.
4. Milivojević, Z., Bilban, K., Kokelj, V. (2004). Mala knjiga za velike starše. Priročnik za vzgojo otrok. Ljubljana: Mladinski dom Jarše.
5. Rogič Ožek, S. (2007). Transakcijska analiza kot model vzgojnega delovanja. V: Zbornik I. mednarodnega kongresa vzgojiteljev dijaških domov Modeli vzgoje v globalni družbi 2007. Ljubljana: Društvo vzgojiteljev dijaških domov Slovenije, str. 135-139.
6. Stewart, I. in Joines, V. (1987). TA Today: a New Introduction to Transactional Analysis. Nottingham: Lifespace.
7. Woolmans, S., Brown, M. (1978). Transactional Analysis. A Modern and Comprehensive Text of TA Theory and Practice. Dexter, Michigan: Huron Valley Institute Press.