

Načela, pravila in intervencijske tehnike pri izvajanju interaktivnih iger v skupini

The principles, rules and intervention techniques for leading interactive games in the group

Jana Rapuš Pavel

Povzetek

Jana Rapuš Pavel, mag. soc.ped., Pedagoška fakulteta v Ljubljani, Kardeljeva pl.16, 1000 Ljubljana *V prispevku so obravnavana osnovna načela, pravila in tehnike izvajanja interaktivnih iger. Posebna pozornost je namenjena značilnostim vodenja in različnim dejavnikom, ki prispevajo k učinkovitosti skupine. Izpostavljene so temeljne značilnosti, pogoji in posebnosti vodenja skupine pri uporabi interaktivnih iger. Prikazan je pregled intervencijskih tehnik, ki izvajalcu lahko pomagajo učinkovito ravnati v težavnih situacijah pri delu s skupino.*

Ključne besede: vodenje skupine, interaktivne igre, skupinsko vzdušje

Abstract

The author of this article discusses the basic principles, rules and techniques used when leading interactive games in the group. She looks at the specific issues in leading such groups and at various factors which make them more efficient. Highlighted are the main features, conditions and specific teaching issues for leading interactive games in the classroom. The author presents a range of intervention techniques which can help the group leader to deal efficiently with difficult situations occurring in the group.

Key words: group leader, interactive games, group atmosphere

1. Uvod

Interakcijske igre so lahko v pomoč voditeljem skupin pri izvajanju skupinskih nalog in usmerjanju psihološke dinamike skupin. Igre so poznane tudi pod drugimi imeni, kot so: "socialne igre", "strukturirane naloge", "strukturirane izkušnje", "encounter-igre", "simulacijske igre", "igre vlog" ipd. Izraz igra poudari značilnosti igralnega, vključuje elemente radovednosti, preizkušanja, spontanosti in veselja pri odkrivanju novega. Izraz "interakcija" izpostavlja interaktivni vidik, vključuje značilnosti in potek komunikacije navznoter (različni vidiki ene osebnosti pridejo v stik z drugo) in komunikacije navzven (pogovar z drugimi).

Različni avtorji (prim. Vopel, 1994; Kobolt, 1992; Fritz, 1993) podobno opredeljujejo bistvene značilnosti interaktivnih iger, in sicer kot intervencije vodje skupine (ali enega izmed udeležencev) v trenutno situacijo skupine, ki s specifičnimi pravili za določen čas oblikuje aktivnost vseh članov skupine, da se doseže določen učni cilj.

Lahko bi rekli, da so interaktivne igre medij, ki povezuje vodjo skupine in udeležence v izvajanju nalog v skupini z osebnimi

potrebami, ki jih ima vsak udeleženec. Na ta način postanejo učni in delovni procesi v skupini bolj osebni in produktivni. Posamezni udeleženec prispeva v igro intelektualno, emocionalno in socialno, vloga vodje je, da s prožnim vodenjem, usmerjanjem in intervencijami krepí razvijanje sposobnosti članov in skupine.

Teoretski temelji za interaktivne igre so znanja s področja humanistične psihologije, socialne psihologije in skupinske dinamike ter socialnega učenja. Interaktivne igre pretežno izvirajo iz terapevtskih iger, predvsem humanističnih terapevtskih pristopov, različice pa so prenešene tudi z drugih področij, npr. vojaških iger, iger s področja gospodarstvenikov in družabnih iger.

V prispevku bom namenila pozornost značilnostim vodenja pri izvajanju interaktivnih iger v skupini, zato uvodoma izpostavljam nekatere temeljne procese skupinskega dogajanja, ki bistveno opredeljujejo izvajanje interaktivnih iger:

- interakcijski procesi med posameznikom in udeleženci skupine potekajo na več ravneh: na ravni vedenjskih oblik in izmenjav, soočanja socialnih pomenov dejanj ter nezavednih vedenjskih vzorcev, ki vplivajo predvsem na emocije in motive sodelujočih;
- izvajanje interaktivnih iger v skupini je izkustveno učenje, za katerega je pomembna aktivna vpletenost posameznika v celovito izkušnjo skupinskega dogajanja, razmišljanja in refleksije o pridobljeni izkušnji;
- pri izvajanju interaktivnih iger je v ospredju situacijski in interakcijski stil vodenja, ki ga označuje dejstvo, da lahko vodenje izvajajo z različnimi intervencijami, odvisno od okoliščin in značaja skupine, situacijskih spremenljivk in od odnosa med vodjo in vodenimi.

2. Osnovna načela

Temeljna načela vključujejo interpretacijo in uporabo osnovnih pravil, zagotavljajo varnost vsakega udeleženca in prav tako vodje skupine. Za delo z interakcijskimi skupinami so v enaki meri pomembna tako za udeležence kot tudi za vodje skupin.

Načelo 1: Vsak udeleženec je odgovoren zase in za druge udeležence skupine

To načelo izpostavi zavedanje edinstvenosti in avtonomije udeleženca. Vsak udeleženec odloča zase, v kolikšni meri se bo angažiral in izpostavil. Vsak odloča sam, v kolikšni meri bo pustil, da ostali člani vplivajo nanj, oziroma kaj bo od drugih sprejel kot zanj pomembno in uporabno. Načelo prav tako poudarja soodvisnost članov skupine. Biti soodvisen pomeni zavedati se, da se brez drugih ne morem učiti in da se tudi drugi ne morejo učiti brez mene. Soodvisnost se v skupini odrazi v tem, da udeleženci prisluhnejo drug drugemu, se odzivajo na govorico telesa, podpirajo učni proces drugih s tem, da:

- izražajo medsebojno sprejemanje in spoštovanje,
- se soočajo z različnimi vedenji udeležencev,
- dajejo in sprejemajo povratne informacije,
- v stikih z drugimi preverjajo lastno vedenje.

Načelo 2: Bližina izhaja iz odprtosti

Veliko udeležencev misli, da je bistvo interakcijskih skupin v razkrivanju informacij o sebi, toda veliko bolj pomemben je interakcijski stil skupine - na kakšen način si udeleženci zagotavljajo medsebojno spoštovanje, vključenost, poslušanje idr. Nekomu se lahko čutim blizu, ne da bi o njem kaj vedel, na primer le tako, da se pustim "dotakniti" z zvokom njegovega glasu ali pa da mu pogledam v oči.

Načelo 3: Vodja podpira udeležence

Vsak udeleženec se lahko izrazi in uveljavi na različne načine. Podpora vodje je posebej pomembna tedaj, če kdo od udeležencev želi govoriti, pa ne pride do besede, če se kdo želi umakniti, pa ga ostali zadržujejo, če je kdo narobe razumljen in se ne zna jasno izraziti ipd.

Načelo 4: Interakcija izhaja iz produkcije

To načelo pomeni, da lahko skupina svojo nalogo reši le, če strukture skupine ne obremenjujejo večje napetosti in če interakcije potekajo prosto in odprto. Če na primer v skupini, ki je usmerjena v naloge, dva udeleženca med seboj močno tekmujeta, je izpolnitev skupinske naloge ovirana. Načelo poudarja prednost medosebnih odnosov, zadovoljitev osnovnih potreb po pripadnosti, vplivu in cenjenosti pred nalogo, ki poteka v skupini.

3. Vloge voditelja pri izvajanju interaktivnih iger v skupini

Avtorji Libermann, Yalom in Miles (1973, po Vopel, 1994) s štiridimenzionalnim funkcijskim modelom vodenja predstavijo splošen model vedenj, ki jih kot pomembne izpostavljamo tudi pri vodenju interakcijske skupine. V tem modelu opozorijo na naslednje vidike dejavnosti voditelja:

1. emocionalno spodbujanje
2. izražanje osebnega spoštovanja
3. razlage in pojasnjevanje
4. strukturiranje procesov in situacij

Prvi vidik izpostavlja dejavno vlogo vodje pri spodbujanju izražanja čustev, občutkov in doživljanja udeležencev. Vodja je model in daje udeležencem zgled za izražanje emocij. Pri tem upošteva zrelost udeležencev, nivo in načine ekspresije ter jim pomaga pri razumevanju lastnega vedenja. Pomembna vloga voditelja je varovanje in zaščita udeležencev, ki zaščito potrebujejo. Tovrstno delovanje vključuje izražanje topline in sprejemanja udeležencev takšnih, kakršni so, ter izražanje iskrenega zanimanja zanje. S takšnim ravnanjem voditelj ustvari pogoje, v katerih se udeleženci počutijo sprejete in spoštovane. Voditelj, ki iskreno izraža osebno spoštovanje do udeležencev, je sprejet kot odprt, skrben, poln razumevanja, prijeteljski ipd. Vodja vstopa v interakcijo skupine z razlagami, interpretacijami in pojasnili. Pri tem upošteva celo skupino in postavlja

okvir dejavnosti tako, da so možni procesi osebnostnega razvoja, učenja in interakcije za vse udeležence. Izpostavlja skupinski proces, napredek skupine, socialne interakcije, omogoča skupinsko analizo in uporablja skupinske situacije, ki ponujajo različne možnosti učenja in napredovanja. Pri tem upošteva in obravnava tako vedenje posameznika kot tudi skupine. V različnih fazah skupinskega dogajanja strukturira delo in procese tako, da uporablja metode demonstracije. Postavlja ali predlaga pravila in norme, meje in omejitve, ki se nanašajo na različne aktivnosti in cilje skupinskega dela ipd.. S tovrstnim pristopom vpliva tudi na hitrost poteka dela v skupini.

Kombinacija predstavljenih vedenj idealnotipičnega modela opredeli stil vodenja in odloča o učinkovitosti voditeljevega dela. Omenjeni model pomaga izvajalcem interaktivnih iger razjasniti značilnosti stila vodenja, iskati nove možnosti in izpopolniti vodenje in delo s skupino.

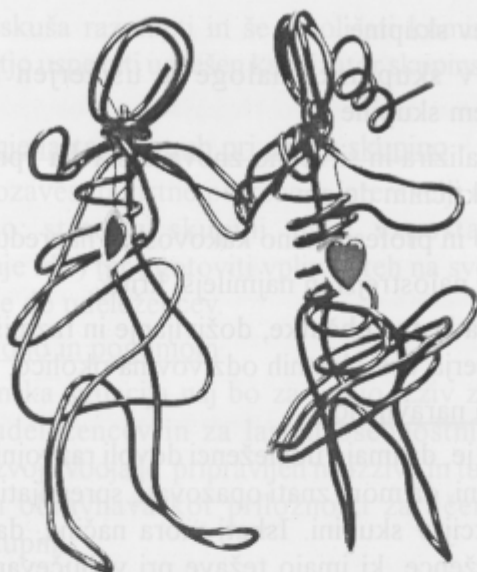
Učinkovit voditelj obvlada poleg omenjenih dejavnosti, ki jih izpostavlja idealnotipičen funkcijski model, tudi z znanji z različnih področji, ki mu razširjajo vpogled v skupino in razumevanje skupine, posameznika in skupinskega dogajanja. Med potrebnimi znanji velja izpostaviti naslednja:

- znanja skupinske dinamike, pridobljena s študijem literature in iskustvenimi treningi;
- zadosten vpogled v psihodinamiko reakcij posameznika v specifičnih položajih (npr. prepoznavanje strahu pred nastopanjem v skupini idr.);
- specifična znanja pri obravnavanju tem z različnih področij.

Poleg potrebnih, že omenjenih vedenj in znanj, velja izpostaviti še nekatere drže vodje, ki prispevajo k učinkovitosti izvajanja interaktivnih iger v skupini:

- Upoštevanje interesov in avtonomije posameznika.

Vodja je pozoren do vsakega udeleženca v skupini. Upošteva, da so udeleženci ves čas v dinamičnem procesu: kompetence- nekompetence, sprejetosti-nesprejetosti, da so v neprestani



konfrontaciji in medsebojni tekmovalnosti. Prepoznava situacije in položaje, ki so pomembni za interese in avtonomijo posameznika.

- Senzibilnost in dojemljivost za razmišljanje in doživljanje drugih.

To naravnost lahko poseduje vodja, ki je gotov vase, saj je stopnja razumevanja in sposobnost vpogleda v drugega odvisna od tega, koliko smo v prvi vrsti sposobni razumeti sebe.

- Stik s skupinskim procesom.

Vodja vodi udeležence skozi različne faze skupinskega dogajanja in procese učenja. Poskrbeti mora, da potekajo procesi v skupini varno in da se dosega skupinsko dinamični napredek. Vedeti mora, da je skupina na začetku manj povezana, poskrbi, da se postopno razvija vzdušje medsebojnega sprejemanja in konstruktivne komunikacije ter da se krepijo interakcije med udeleženci. Prepoznavati mora vzdušje v skupini, znati spodbuditi in izpostaviti latentna razmišljanja ter dvigovati moralo skupine.

- Optimistična naravnost.

Pri delu s skupino se optimistična naravnost izrazi v naslednjem:

- a) vedenju, da je uspeh njegovega dela odvisen tako od tehnične pripravljenosti, znanj kot tudi od specifičnih notranjih drž

udeležencev skupine

- b) bolj kot v skupinske naloge je usmerjen k posameznim udeležencem skupine
- c) kritično analizira in si vedno znova zastavlja vprašanja v zvezi s svojim praktičnim delom
- d) osebno in profesionalno kakovostno napreduje
- e) sam sebi je najostrejši in najmilejši kritik
- f) zanese se na lastne občutke, doživljanje in razmišljanje s tem, da sproti preverja vpliv lastnih odzivov na okolico.

● Permisivna naravnost

Pomembno je, da imajo udeleženci dovolj razvojnih možnosti, kar za vodjo pomeni, da mora znati opazovati, spremljati in prepoznavati vzorce interakcij v skupini. Iskati mora načine, da k sodelovanju pritegne udeležence, ki imajo težave pri vključevanju v skupinsko dogajanje. To vlogo lahko v skupini izvaja le s permisivno naravnostjo.

● Spretnosti in tehnike

Spretnost predstavlja integracijo senzibilnosti, intuicije, občutek za delo z ljudmi ter prav tako znanja s področja skupinske dinamike, komunikacije, psihodinamike in socialnega učenja.

● Participativno vedenje

Udeležencem prepušča čim več prostora in možnosti, da uveljavljajo samostojnost, kar je tudi eden od ciljev skupinskega interakcijskega dela. Vsak posameznik naj bi čim več pridobil s sodelovanjem v skupini in v dejavnosti, kar zadeva svobodno in avtonomno izražanje.

● Pripravljenost prilagajanja

Vodja je vedno znova pripravljen prilagajati svoj stil vodenja udeležencem in dogajanju v skupini.

● Tolerantnost

Učinkovit vodja je strpen do različnosti vrednot, stališč in osebnih prepričanj udeležencev. Izraža spoštovanje do različnih občutkov, npr. tako do izražanja negotovosti, jeze in sovražnosti kot tudi do občutkov

veselja. Vedno skuša razumeti in še izboljšati komunikacijo. Le s tako naravnostjo uspe biti uspešen katalizator skupinskodinamskega procesa.

- Prepoznavanje lastnih potreb pri delu s skupino

Vodja mora ozvestiti lastne potrebe v interakciji s skupino (npr. potrebe, kot so: status v skupini, moč, vzpostavljanje stika, eksperimentiranje idr.) ter ugotoviti vpliv le teh na svoj stil vodenja, odnos in vedenje do udeležencev.

- Delovati z voljo in pogumom

Vsaka skupinska situacija naj bo za vodjo izziv za razvijanje in napredovanje udeležencev in za lasten osebnostni napredek ter profesionalni razvoj. Vodja je pripravljen na izzive in tudi bolj tvegane situacije ter jih obravnava kot priložnosti za učenje zase in za udeležence v skupini.

- Selektivno razkrivanje sebe

Osebnostne težave vodja izpostavlja pred skupino le v izjemnih situacijah: kadar njegovi osebni emocionalni problemi vplivajo na skupinsko dogajanje; kadar se zaveda, da je med njim in udeležencem skupine težava, ki vpliva na odnose v skupini, ter v primerih bolj dramatičnih situacij v skupini, ki se intenzivno dotaknejo njegovih občutkov.

V nadaljevanju bom spregovorila še o okviru nalog voditelja interaktivnih iger. Razlikujemo lahko med nalogami, ki so usmerjene na skupino, in nalogami, ki so usmerjene k udeležencem. V pogledu izvajanja aktivnosti delimo naloge na pripravo in izvedbo. V pripravi vodja izhaja iz značilnosti skupine in posameznikov, njihovih pričakovanj, pripravljenosti za učenje ipd.. Na začetku načrtuje izbor učnih situacij, informacij, ki jih bo podal, iger, ki jih bo predlagal skupini ipd.

Voditelj lahko uporabi za izhodišče priprav naslednja orientacijska vprašanja:

- Kdo je v skupini?
- S kakšno komunikacijo bom pristopil k skupini?
- Na kaj se bom osredotočil v tej skupini?

● Kaj so moji cilji?

Intervencijski stil voditelja skupine izhaja predvsem iz tega, katere cilje izbere ter v kolikšni meri usmeri pozornost na posamezne udeležence ali celo skupino, katere obremenitve oziroma razbremenitve postavlja udeležencem za cilj, in kako pogosto intervenira. Primarno k skupini ali k posamezniku usmerjene naloge (tabela 1) so predvsem tiste, ki pripomorejo k razvoju posameznika ali skupine kot celote.

V praksi se tovrstne naloge prepletajo in jih je težko strogo ločevati, pa vendar gre za pozornost in odločitve voditelja, ali pri določeni aktivnosti želi dati prednost in obravnavati v prvi vrsti posameznika ali skupino.

V različnih fazah nastajanja skupine pogosto prihaja do težav, ki

Tabela 1: Primarno k skupini ali k posamezniku usmerjene naloge

Primarno k skupini usmerjene naloge	Primarno k posamezniku usmerjene naloge
• ocena psihosocialne situacije v skupini • podpora pri razvoju skupinske kohezije • podpora interakcijam v skupini • razreševanje konfliktov v skupini • spodbujanje tolerantnosti • prepoznavanje odporov • strukturiranje učnih procesov • tematsko povzemanje	• prisluhniti posamezniku in se vživeti v njegovo perspektivo • soočiti posameznika z vedenji in ravnanji v interakcijah z udeleženci • zagotoviti posameznikom podporo in varnost • podpora pri izražanju čustev, občutkov in razpoloženj • spodbujati k razmišljanju, oblikovanju stališč in ugotovitev • pomoč pri prenosu eksperimentalne izkušnje v vsakdanje življenje

so povezane z motivacijo udeležencev. Do težav lahko prihaja v povezavi z interakcijo med udeleženci oziroma z vodjo skupine.

Če si vodja skupine dovoli, da je aktiven samo na področju nalog skupine in zanemari vsestranske potrebe udeležencev ter napetosti, ki so nastale z vedno znova nezadovoljenimi potrebami, se pogosto sooča s spodaj opisanimi situacijami v dinamični skupini:

- Udeleženci se odzivajo apatično, tako da uporabijo le najbolj potreben minimum delovne energije.
- Skupina se deli na tiste udeležence, ki si od nastopa pred skupino obetajo določene prednosti, in na tiste, ki so pasivni udeleženci, ker so zaradi situacije v skupini frustrirani.
- Pojavi se tekmovalnost med udeleženci, ki so posebno ambiciozni.
- Odločitve se sprejemajo z veliko težavami.
- Diskusije trajajo nesorazmerno dolgo in so utrujajoče za udeležence, ker konflikti iz interaktivnega področja niso izgovorjeni odprto, temveč so usmerjeni na naloge.
- Udeleženci se ne čutijo dovolj informirane in dobijo odgovore na pomembna vprašanja, ki se tičejo njih, le z lastnimi predvidevanji.

Odgovornost za kakovost delovanja in počutja v skupini nosijo vsi njeni člani, ne le voditelj. Tako je kakovost skupinskega delovanja odvisna od stopnje prizadevanja in motivacije članov skupine ter od njihove pripravljenosti vstopiti v takšno dejavnost.

Z orisi vlog voditelja strnjeno prikazujem posebnosti, pogoje in temeljne karakteristike vodenja skupine ob uporabi interaktivnih iger (prim. Maksimovič, 1991; Kobolt, 1992, Virk- Rode, 1998):

- Vodja je pri delu osredotočen k temu, da ustvari pogoje za individualne spremembe. To uresničuje v ozračju socialne podpore in z nedirektivnim ter neinterpretativnim pristopom pri vodenju skupine.
- Pri delu ne izhaja iz določene slike sveta, ki bi jo skušal vsiljevati članom skupine. Temelj njegovega dela je "aktivno poslušanje" in "jaz – sporočila".
- Njegova osrednja vloga vključuje podporo, razumevanje in dovoljenje za poizkušanje, preizkušanje in igro.

- Daje prednost spremembi in pogumu biti drugačen in edinstven ter upoštevanju tujega mišljenja in drugačnosti. Prednost daje nestereotipnemu vrednotenju življenjskih možnosti, notranji kontroli in konstruktivnosti pri reševanju problemov.
- Ne vztraja na medosebnem strinjanju članov skupine, niti na ustvarjanju skupinskih standardov pri reševanju posameznih problemov, ki jih skupina obravnava. Skupinski standardi nastajajo predvsem glede načina komunikacije in pravil dela v skupini.
- Skupine ne uporablja kot diagnostično sredstvo. Skupino vodi, ne da bi razčlenjeval razloge za tako ali drugačno vedenje članov. Tako informacij o obnašanju posameznikov ne uporablja za morebitne "individualne obravnave", saj bi takšni poskusi gotovo pripeljali do nezaupanja med člani skupine in formalnim vodjo, kar bi onemogočilo nadaljnje skupinsko delo.
- Prevzema usmerjanje udeležencev na več nivojih: najprej udeleženci pridejo v stik z lastnim doživljanjem problematike, sledi izmenjava pogledov in doživljanja med člani skupine, zadnji nivo pa predstavlja gledanje na problem iz širšega družbenega zornega kota.
- Skupine ne uporablja kot sredstvo pritiska na posameznika, razen kadar posameznik trajno onemogoča delo skupine. Skupino uporablja kot podporo pri razvoju posameznika in njegove individualnosti, do meje, kjer ta individualnost ne ogroža dela ali obstoja skupine.
- Skrbeti mora za razvoj skupinske skladnosti, spodbujati in krepiti integriteto vsakega člana skupine.
- Je enakopraven član, ki vodi in sodeluje pri poteku vseh dejavnosti, ki jih s skupino izvaja.

Omenili smo že, da odgovornost za kakovost bivanja nosijo vsi člani skupine, pa vendar je vloga vodje tudi ta, da pomaga udeležencem postopno razviti odgovornost. Tovrstne intervencije zahtevajo razvit občutek za uporabo iger ter znanj za razumevanje neprestano spreminjajočih se situacij in procesov v skupini in pri posamezniku.

Nemogoče je ponuditi zanesljive odgovore, lahko pa podamo nekaj smernic, pogledov in razumevanj, ki vodji pomagajo pri razreševanju težav, ki se pojavljajo med vodenjem skupine:

- Upoštevati je potrebno, da se vedenje udeležencev ne odraža nikoli zgolj samo po sebi, vedenje v skupini je vselej rezultat odnosa vodje, udeležencev skupine ali drugih dejavnikov, ki vplivajo na člane ali skupino.
- Udeleženci v skupini ne morejo prevzeti aktivne vloge, dokler jim je ne prepustimo.
- Izogibajmo se vsiljevanju svojih idej in predlaganju vnaprejšnjih rešitev udeležencem, saj tako dosežemo le to, da udeleženci izgubijo motivacijo, da bi sodelovali pri reševanju eksperimentalnih problemov.
- V primeru, da ponujamo rešitve in izhode v igranih situacijah, jih ponudimo več.
- V začetni fazi razvoja skupine pogosto nastopijo težave s prevzemanjem odgovornosti in iniciativnosti. Pomembno je, da razumemo dogajanje v začetni fazi skupine in ne posegamo prehitro z lastno iniciativo. Neprimerna intervencija je kritiziranje, ki sproži izgubo veselja in zadovoljstva udeležencev pred izzivi skupinske naloge.
- Udeležence spodbujamo k samostojnemu delu in razmišljanju.
- Skrbimo za dosledno izvajanje skupaj opredeljenih vlog in dogovorov v skupini.

4. Osnovna pravila za interakcijske skupine

Seznani se bomo z osnovnimi pravili in praktičnimi smernicami, ki voditelju pomagajo, ko prične z izvajanjem interaktivnih iger v skupini. Vodja v prvih srečanjih z udeleženci govori o osnovah skupnega dela, jasno in nazorno predstavi značilnosti skupinske dejavnosti ob uporabi interaktivnih iger, poda informacije o učnih načelih, h katerim stremi, in uvede osnovna pravila za interakcijo in sodelovanje v skupini. Učinkovito je, da so razlage kratke, jasne,

oblikovane tako, da udeleženci razumejo osnovna sporočila. Vodja skupine lahko reče na primer:

“Želim vam razložiti, kaj se bo dogajalo v naših skupinah. V skupini boste lahko skozi igro eksperimentirali in spoznavali, kako se v določenih situacijah vedete. Svoji radovednosti lahko pustite prosto pot in preiskusite nove načine obnašanja, ki bi jih v vsakdanjem življenju težje preiskusili. Če ste po navadi bolj tihi, imate tukaj priložnost, da pogosteje pridete do besede. Če ste po navadi bolj aktivni, lahko tukaj počakate, kaj se bo zgodilo, če se ne oglasite.

Ko se interakcijska igra začne, poskušajte umakniti svoje predstave in pričakovanja v zvezi z obravnavano vsebino. Če vam interakcijska igra kaj prinese, lahko – tako kot pri vsakem eksperimentu – ugotovite šele, ko je bo konec. Tukaj lahko izrazite tako svoje misli in ideje kot tudi svoja čustva in občutja.

Sam se bom poskušal potruditi, da bomo skupaj napredovali in pri tej stvari imeli veselje. Vsekakor pa sem jaz eden, vas pa je veliko. Brez vašega sodelovanja bom zmozel bolj malo; največ, kar lahko storim, je, da vam predavam, ampak to ni moj namen in tudi predvidevam, da vi s tem ne bi bili zadovoljni. Torej je tudi na vas, da iz te skupine nekaj naredite. Vsak bo od skupine pridobil toliko, kolikor je vanjo pripravljen vložiti.”

Voditelj pri delu s skupino izhaja iz osnovnih pravil, ki jih na začetku vpelje v skupinsko delo:

- kontakt izhaja iz dogovorov in sodelovanja
- poskušam, kolikor je mogoče, iskreno komunicirati
- kar tukaj slišim in povem je zaupno
- ne govorim o drugih udeležencih, ampak jih neposredno ogovorim
- poskušam biti kar se da trenuten, tako da imam stik s “tukaj” in “sedaj”
- govorim v prvi osebi, ne na splošno ali pa v množini

- ne postavljam zakaj-vprašanj, ampak kaj-, kdaj- vprašanja; kolikor je le mogoče, se izražam jasno; če je zame neko vprašanje pomembno, navedem motiv za svoje vprašanje
- vedno lahko rečem "NE"
- moje težave imajo prednost; sam povem, kdaj nisem pripravljen sodelovati.

Pravila tvorijo učinkovit intervencijski program, s katerimi voditelj vpliva na interakcije v skupini ter dopolnijo in obogatijo delo z interakcijskimi igrami. Sčasoma osnovna pravila postanejo neke vrste interakcijske norme, ki omogočajo boljšo komunikacijsko in moralo skupine. Vsekakor se da osnovna pravila, ki jih bomo prikazali tukaj, oblikovati še drugače, spremeniti in dopolnjevati z drugimi uporabnimi pravili.

5. Prikaz kratkih intervencijskih tehnik v kritičnih situacijah skupinskega dogajanja

Kadar vodja želi, da udeleženci postanejo pozorni na lastna vedenja, ki prispevajo k težavnim situacijam v skupini, poseže v proces tako, da člane skupine opozori na določene kritične vidike vedenja, ki jih lahko spremenijo. Posredovanje vodje je smiselno takrat, ko postane interakcija motena, npr. ko udeleženci s svojim obnašanjem ogrožajo produktiven razvoj povezanosti članov, oziroma ko ogrožajo skupinske naloge. Kadar skupina uspešno funkcionira, so intervencije vodje odvečne.

V nadaljevanju prikazujem nekaj kratkih, pogosto potrebnih intervencij, ki jih vodja lahko uporabi v kritičnih skupinskih situacijah, saj je pomembno, da prepozna in razume strukturo teh intervencij, se jih uči tako, da z njimi čim več eksperimentira v raznih situacijah in ob različnih priložnostih, ki jih ponuja dinamika skupine.

● Zaznavanje lastnega in tujega vedenja

Namen: Pri tej intervenciji gre predvsem za to, da udeleženci natančneje vidijo in slišijo ter ozavestijo sporočila govornice telesa in

jih vključijo v interakcijski proces.

Bodi pozoren na svoj glas. Kako zveni? – Kaj nam sporoča zvok tvojega glasu? – Kaj ti govori Petrov glas? – Kako zveni? Kaj je njegovo sporočilo tebi? – Vidim tvoje prekržane roke na prsih. Kaj nam s tem sporočaš? – Kako sediš, ko se počutiš udobno? – Razglejte se po skupini in opazujte, kako posamezni udeleženci sedijo in kaj izraža njihova telesna drža?. – Kako stojijo stoli v našem krogu? – Kdo sedi sedaj komu nasproti?

● Zaznavanje lastnih čustev

Namen: Vodja usmerja pozornost udeležencev na njihova trenutna čustva in jih spodbuja, da ta čustva izrazijo z besedami. Največ intervencij usmerja pozornost udeležencev na telesne znake, kajti čustva lahko nazorno čutimo le v svojem telesu, in sicer kot specifično dogajanje v našem mišičevju, koži idr. Vodja v primernih presledkih udeležence vedno znova usmerja na njihovo telo, kajti samo kdor je v stiku z lastnim telesom, ima lahko psihološko ploden stik s svojimi interakcijskimi partnerji.

Kaj trenutno občutiš? – Kaj občutiš telesno? – Vsi zaprite oči in preverite signale, ki vam jih daje telo. Kaj trenutno občutite? – Kako si se počutil, ko te je Ivo prekinjal? – Bi nam želel povedati kaj o svojem razpoloženju? – Z vami želim govoriti o vaših trenutnih občutjih. – Precej dolgo smo govorili le teoretično. Kakšna čustva gojite sedaj? – Kaj bi sedaj najraje naredili? – Če bi vsak izrazil svoje razpoloženje z barvo, katero bi izbral ti? – Želim, da vsak s tonom ali zvokom izrazi, kaj trenutno čuti. – Si lahko dovoliš tukaj jokati? – Skupina se približuje svojemu koncu. Preverite, kaj še hočete izraziti? Ali so v vas občutki, ki jih še niste izrazili, pa bi jih želeli?

● Dajanje in sprejemanje povratnih informacij

Namen: Vodja spodbuja izmenjavo reakcij, opazanj in občutkov v

zvezi z vedenjem udeležencev v skupini. Na ta način izboljša zmožnosti članov skupine za sodelovanje. Posebno ko udeleženec govori o osebnih izkušnjah, naj vodja poskuša ostale udeležence spodbuditi k sodelovanju, tako da jih pozove, naj podajo svoja razmišljanja o povedanem. Povratne informacije so namreč pogosto zelo pomembne za udeleženca, ki je v središču pozornosti. Na ta način lahko uvidi, da s svojimi problemi ni sam ipd. Udeleženci s sodelovanjem in odzivi prispevajo k večji odprtosti in medsebojni izmenjavi mnenj v skupini.

Se kdo želi odzvati na to, kar nam je povedala Kristina? - Je med nami kdo, ki ga je Martinova izkušnja spodbudila in bi nam hotel kaj povedati? Lahko si predstavljam, da ste nekateri že imeli podobne izkušnje in probleme. - Kako izveš, kako vplivaš na druge? - Si slišal, kaj ti želim povedati? - Bi želel izvedeti, kaj drugi udeleženci v tem trenutku mislijo o tebi in kako te doživljajo? - Ali lahko Tomažu in Mateju pomagata tako, da jima poveste, kaj ste opazili? - Slišal sem veliko kritičnih pripomb na račun Urške. Ali bi kdo lahko rekel tudi kaj pozitivnega? - Želim, da Petru vsak pove nekaj pozitivnega, ne da bi mu laskal. Mislim, da to potrebuje. - Opažam, da vsako reakcijo udeležencev komentiraš. Predlagam ti, da najprej vse izjave poslušаш, ne da bi komentiral. - Nisi se odzval na to, kar ti je rekel Anže. Bi želel Anžetu povedati, kaj pri tebi sprožijo njegove pripombe?

● Pridobitev kognitivne orientacije

Namen: Vodja udeležencem pomaga razmisliti o njihovem vedenju. To dela tako, da izpostavlja posamezna vedenja in skupaj z udeleženci ugotavlja, kako vpliva posamezno vedenje na interakcijo in dinamiko skupine. Spodbuja razmišljanje in refleksijo udeležencev.

Kaj si se pravkar naučil? Lahko to poveš na svoj način? - Nuša, neprestano postavljaš vprašanja. Vse želiš narediti zelo natančno in si ne dovoliš, da bi se kdaj lahko tudi zmotila. Je v tem kaj resnice? - Zdi se mi, da premišljuješ, da ne bi rekel

kaj narobe. Ali je to res? - Vedno dolgo čakaš preden spregovoriš. Zakaj misliš, da je to dobro ali slabo? - Opazil sem, da vedno prekrižaš roke in noge, kar mi daje vtis, da se kar naprej zapiraš. Kaj misliš o tem?

● Eksperimentiranje z alternativnimi načini vedenja

Namen: Vodja skupine spodbuja udeležence, da se v eksperimentih odzivajo z različnimi vedenji. Na ta način lahko posameznik pridobi nove vpoglede in razširi svoj vedenjski okvir. Pri tem gre za uporabo kratkih interakcijskih iger, ki so oblikovane za dane situacije.

Miha, povej celi skupini, da te je strah. Bi želel ta stavek povedati le trem izbranim iz skupine? - Mirjam, skoraj nikoli ne govoriš v prvi osebi. Bi si želela izmisliti deset stavkov, ki bi jih lahko povedala v prvi osebi? - Peter, praviš, da so tukaj ljudje, ki nočejo sodelovati. Ali si to pripravljen povedati tistim, ki se jih to tiče? - Tadej, opazil sem, da imaš dolge govore. Predlagam, da skupini govoriš tako dolgo, kolikor moreš in si pri tem pozoren na svoja čustva. - Jana, praviš, da se jeziš name. Bi poskusila povedati kakšna so tvoja pričakovanja do mene? - Mirjam, praviš, da je skupina prevelika. Zmanjšaj velikost skupine tako, da v krogu pustiš sedeti le toliko udeležencev, da ti bo udobno.

● Ohranjanje varnosti in podpore

Namen: S temi intervencijami skuša vodja okrepiti samozaupanje udeležencev in zaupanje do članov skupine. S tem želi krepiti občutek sprejetosti in pripadnosti posameznih članov.

Imam občutek, da močno pritiskamo na Gregorja. - Mislim, da se veliko udeležencev še vedno ne počuti varne v skupini. Kako vi občutite vzdušje zaupanja v naši skupini? - Mojca, zdi se mi, da od Silve zahtevaš, da se spremeni? Si pripravljena sprejeti njeno trenutno razpoloženje? - Kaj pogrešate, da bi se v skupini bolje počutili? - Gabi, ali ti je je prav, da si sedaj v središču pozornosti? - Bojana smo zelo

kritizirali. Je kdo, ki bi mu lahko povedal kaj pozitivnega? - Kaj bi jaz lahko naredil, da bi se vi tu bolje počutili?

● Analiziranje skupinskega procesa

Namen: Vodja spodbuja udeležence, da raziščejo interakcijske procese v skupini na področju socialne strukture in skupinskih nalog. Intervencija je še posebej pomembna za udeležence, ki imajo težave pri podajanju lastnih pogledov in povratnih informacij udeležencem v skupini. Vodja lahko s kratko analizo na začetku poda zgled poteka analize v skupini.

Kaj se trenutno dogaja v skupini? ...Kaj to pomeni? Predlagam, da skupaj raziščemo, kako je prišlo do sedanjih odločitev. -Kaj pomeni vaše molčanje? -Kakšne bojazni trenutno obstajajo v skupini? -O čem se v skupini ne govori? -Želim vas vprašati, če res delate tisto, kar želite? - Predno zaključimo srečanje, vas želim spodbuditi, da spregovorite o tem, kaj smo danes naredili in kakšne občutke je to v vas sprožilo? -Kako doživljate odnos med starimi in novimi udeleženci v skupini? - Kdo se po vašem mnenju tu ne more najbolje izraziti? -Mislim, da je Monikina pripomba zelo pomembna za skupino. Morda bi nekaj minut govorili o tem, kar se je ravnokar zgodilo. Ima kdo kakšno idejo?

● Imeti opravka z motnjami

Namen: Vodja intervenira, ker ga določeni dogodki v skupini ovirajo in onemogočajo pri delovanju, npr. v primeru, kadar posameznik ali več udeležencev izrazito moteče vplivajo na dinamiko skupine.

Potem, ko sem napovedal temo srečanja, je nastal dolg premor. Kaj pomeni vaše molčanje? - Trenutno ne vem, kaj se v skupini dogaja. Da bi to lažje ugotovili, predlagam igro "blisk". Prosim, razvrstite se v dve skupini. V prvo naj se postavijo tisti, ki menijo da so vsaj 80% naravnani na skupinsko vajo, v drugo skupino pa naj se postavijo ostali. - Praviš, da se ti zdajle ne da biti v skupini. Kdo ali kaj ti ne

ustreza? - Prosim pustite Magdi, da v tej igri ne sodeluje, mislim, da to želi in pravico ima do tega, tako kot vsak od nas. - Zdi se mi, da je v skupini veliko strahu. Poskušajmo skupaj razmišljati, kaj vse neprijetnega se nam lahko zgodi. Jaz bom začel. -Želim, da vsak pove, kaj ga trenutno moti?

6. Zaključek

Interaktivne igre sodijo na področje izkustvenega učenja. Izvajanje iger zahteva od voditelja določeno stopnjo izkušenosti in občutljivosti za druge ljudi. Ključnega pomena je poznavanje načel, eksperimentiranje ter zavedanje temeljnih nalog, ki jih interaktivno delo zahteva. Pravila in tehnike voditelju le pomagajo usmerjati udeležence, še predvsem v zapletenih odnosnih situacijah, ki jih izzovejo igralni eksperimenti. Pomembno je, da naloge, pravila in različne intervencije voditelj prilagodi lastnemu stilu vodenja in tako na izviren način razvija lastno profesionalnost.

7. Literatura

Fritz, J. (1993). *Theorie und Pädagogik des Spiels. Eine praxisorientierte Einführung*. Weinheim: Juventa Verlag.

Kobolt, A. (1992). Interaktivna vzgoja kot eden izmed metodičnih pristopov v skupinskem delu z mladostniki. Ljubljana. *Pedagoška obzorja*, 7 (19/20), s. 42 –48.

Maksimović, Z. (1991). *Mladinske delavnice*. Ljubljana: Sekcija za preventivno delo pri društvu psihologov Slovenije.

Virk – Rode, J. (ur.) (1998). *Socialne igre v osnovni šoli*. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo in šport.

Vopel, K. (1994). *Handbuch für Gruppenleiter, Zur Theorie und Praxis der Interaktion – Spiele*. Isko Press.

Strokovni članek, prejet aprila 2001.