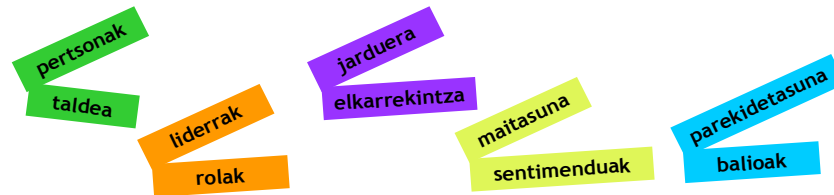


Auzolana eta herrigintza

TALDE HARREMANAK



Ueu, 2011/07/12-13, Eibar

Dokumentu honetan UEUko “Auzolana eta herrigintza” ikastaroan joratu zen gai bat aurkezten da: “Talde harremanak”. Ikastaroan erabilitako euskarria (power pointa) txertatuta dago, alde batetik nahi duenak erabil dezan, eta bestetik, saioan denbora faltagatik amaitu ezin zenez, edukien lotura argiago gera dadin.

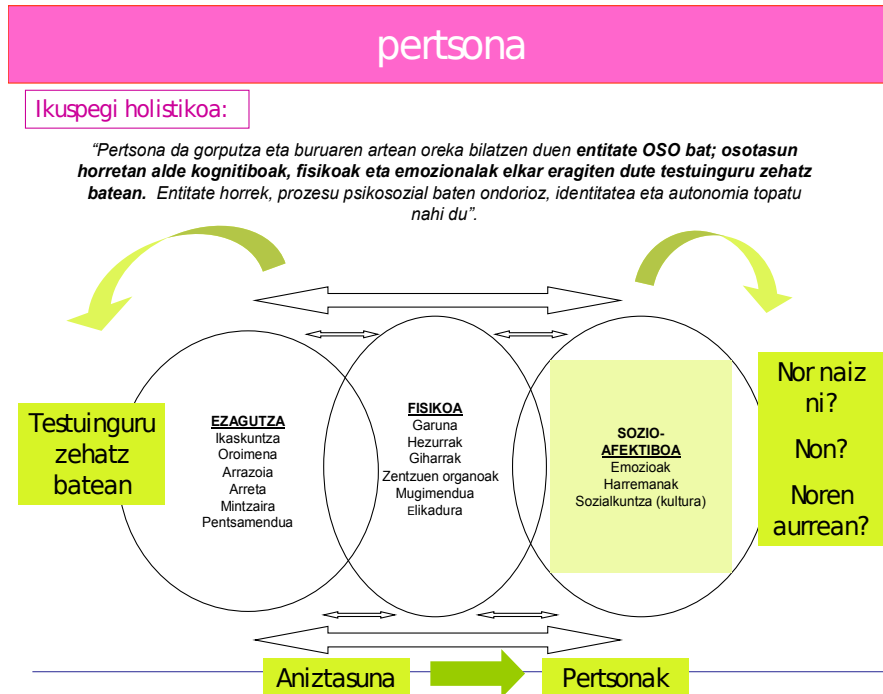
Ikastaro honetarako gonbidapena egin zen talde-funtzionamenduan harreman eta emozioen eragina aztertzeiko asmoz, eta horretarako hainbat elementu kontuan hartu nituen.

Abiapuntua argia da: auzolana taldean egiten dugu eta taldean fenomeno asko gertatzen dira, baita taldetik kanpo ere. Denek taldekideen emozioetan eta taldekideen harremanetan eragiten dute. Era berean, emozioek eta harremanek talde-lanean ere eragina izan dezakete. Beraz, saioaren helburuak izan dira talde-fenomenoek duten elkarren eragina aztertzea eta talde-dinamikaren alderdi sozio-emozionalak eta haien guzrien elkarlotura ikustaraztea.

Baina horretaz gain, beste asmo bat egon da: afektibitatea, emozioen arloa, harremanen zaintza eta horrelakoak feminitatearekin lotu dira tradizionalki eta arlo sozialean (aktibismoan, politikan, elkarteetan, enpleguan...) gutxitan joratu eta baloratu dira zuzenki. Horrek “razionalitatea vs afektibitatea” dikotomia eta sexismoa sendotu du. Feminitatea emakume izateari egokitu zaio eta harreman-esparrua eta emozioen kudeaketa, arlo sozialean zein familiarrean, “emakumeen gauzak” izan dira, “badira”.

Hori guztia dela eta, saioa aprobetxatu behar zen aldarrikatzeko herrigintzan harremanak, pertsonak zaintzea eta emozioei erreparatzea guztion gauza dela. Elkarrekintzan beharizan afektiboak guztiok dauzkagu eta guztiok horren erantzukizuna hartu behar dugu.

Beraz, hori dena lantzeko eduki hauek aztergai jarri dira: pertsona izatearen oinarriko osagaiak; pertsonak elkarrekintzan daudenean sortzen diren fenomenoak; talde-lanak sortzeko betebeharreko baldintzak; eta, azkenik, taldean egoki jarduteko beharrezko gaitasun emozionalak.



Ikuspegi holistikoa pertsona izatearen osagai guztiak kontuan hartu nahi ditu pertsona osotasun bezala ulertzeko. Horren barne alde kognitiboa, gorputza, emozioak eta haien arteko eragina eta prozesu psikosozialak sartuko lirake.

Giza garapenaren hastapenetan gorputzak, oinarrizko prozesu psikologikoei eta testuinguruak ezinbesteko garrantzia daukate. Gorputzak testuinguruarekin harremana errazten du eta horri esker, ingurunea ezagutzen dugu eta horretan garatu egiten gara.

Gorputza eta testuinguruaren binomioak nolabaiteko armonia bilatzen du ariketa psikologiko baten bidez. Ezagutzaren funtsezko alderdiak (ikaskuntza, oroimena, arrazoiak, arreta, mintzaira eta pentsamendua) martxan jartzen dira eta estimuluen arabera garatu egingo dira.

Horrekin batera, galdera sortuko da gure barnean: “nor naiz ni?” Identitatearen sorrera gertatzen da besteen aurrean eta jendartean, harremanetan, sortzen da; eta, esan bezala, gorputz jakin batean sortzen da.

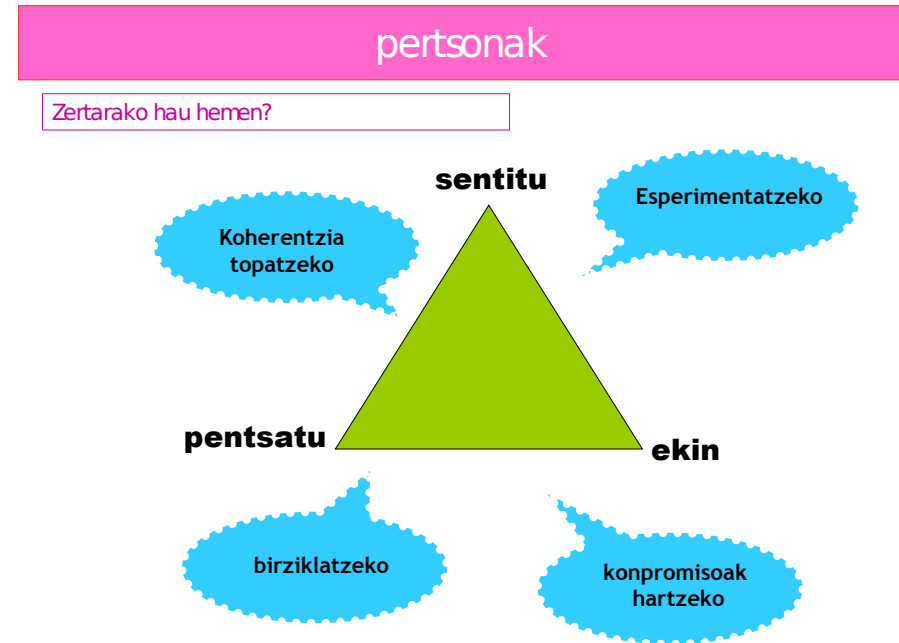
Esan dugu bizipen horiek guztiz baldintzatuta daudela, prozesu horietan barneko zein kanpoko estimuluek pisu handia daukate. Gainera, interakzionismo hori estrukturala eta hierarkikoa da eta horren arabera, “ni” asko egon daitezke: “ni fisikoa”, “ni emozionala”, “ni soziala”, “ni sexuala”,...

Adibidez, fisikoari marka sozialak ezartzen zaizkio; horrela kulturak pertsonak sailkatzen ditu eta ezaugarri fisiologiko zehatz batzuegatik desberdintzen ditu. Sexuen kategoria izan daiteke adibide bat: ezaugarri fisiologiko sexuatuengatik “arra-emea” sailkapena egiten da. Horren arabera, testuinguru kulturalak ezartzen du nola bizi norbere gorputza, nola erabili edo nola maitatu. Adibide horrekin jarraitzen badugu egoera arrunt bat jarri ahal dugu azalpen moduan: ikastetxetako jolastokietan arreta jartzekotan, ikusiko dugu gehienetan neskek eta mutilek espazioa desberdin erabiltzen dutela; gune horietan, gorputzak mugitzeko aukera desberdinak daude, keinuak (komunikazioa), estimulu fisikoak, jarduerak ere desberdinak dira; ondorioz, bizipenak eta esperientziak horren

arabera mugatuta egongo dira, eta identitatea sortzeko bidea ere mugatuta.

Gorputza, identitatea eta testuinguruaren lotura aztertzeko, galdera hauei erantzun diezaiegunke: nola erabiltzen dugu emakumeok eta gizonok gure gorputza taldean gaudenean?, nola jesartzen gara?, non?, noren ondoan?, nola jartzen ditugu hankak?, nola ibiltzen gara?, nola okupatzen dugu espazioa gure gorputzarekin?, zer espero da gorputz handi edo txiki batetik?, zer nolako autoritatea hartzen dugu besteen aurrean gorputzaren arabera?. Protagonismoa eta autoritatea eman, hartu edo kentzeko oso garrantzitsua da gorputzasuna, hau da nola bizi dituen norberak bere gorputza eta besteenak. Horrek jendartean edo taldean gure parte-hartzea erraztu edo oztopatuko du.

Nahiz eta garrantzia eman pertsona kontzeptuari, ezin dugu ahaztu aktibismoaren jarduera kolektiboaren barne kokatzen dugula. “Jarduera kolektiboa” pertsona-multzo batek helburu jakin batzuekin aurrera eramaten duten jarduera litzateke, hain zuzen ere. Baina, pertsona-multzo hori ez da pertsonen metaketa hutsa, baizik eta helburu edota interes komunak eta elkarrekintzan aritzen diren pertsonak. Multzo horretan, pertsonak elkar identifikatzen dute eta taldearen fenomenoei esker, norbere garapen integrala ere (aurrean azaldu den ikuspegi holistikoari jarraituz) gerta daiteke.



Horregatik guztiagatik, hausnarketa gune hau sortutako mugak apurtzeko aukera ona da, baita honetarako ere: sentimendu-pentsamendu-ekintza trinomioan koherentzia topatzeko –diskurtso, jokabide eta emozioen artean–; ahal den neurrian pertsona moduan birziklatzeko (guztiok daramagun esperientzia eta bizipenak kontuan hartuta, noski); erakundeetan, elkartetan, taldeetan, ... elkarrekin jokatzeko eta sentitzeko forma berriak esperimentatzeko; eta, azkenik, horrekin konpromisoak bilatzeko.

Baina zein jokabide-mota daude elkarrekin jarduten garenean? Bi pertsonak topo egiten dutenean, zer fenomeno jartzen dira martxan?.

pertsonak

Jokabide motak:

	Deskripzioa	Adibidea	Ondorio psikosozialak
Portaera	Pentsatu gabeak, oso barneraturik eta nekez aldatzen dira	Ohiturak: "atea irekitzen dut"	Ingurune egonkorra eta ezaguna. Jendarte-egituren euskarriak eta iraungarriak.
Ekintza	Asmoz eta jakitez, sarri erabaki baten ostean, egiten dena	Erabakiak: "atea ireki beharko dut"	Ingurune aldakorra eta berria. Jendarte-egiturak aldatzeko berariazko ekimena.
Elkarrekintza	Pertsonen elkarren erreakzioak kontuan harturik egiten dutena, oinarrian portaera edo ekintza egon daitezke	Elkarri eragitea, taldean edo elkartean jardutea: "atea irekiko dizut"	Jendarte-sareak, -harreman eta egiturak horrelakoetan sortzen dira. Jendarte-ingurune batean bizi gara beti.

Iturria: Del Corte, Txabi; Apodaka, Eduardo; Zabaleta, Olatz (2007): *Lan giroko harremanak. Erroteta, Bilbo.*

Pertsonok besteekin ditugun jokabide motak dira portaera, ekintza eta elkarrekintza:

1. Portaera: oso jokabide pentsatu gabeak dira, neskez aldatzen ditugu.
2. Ekintza: asmoz egiten dugun, pentsatu ondoren egiten dugun.
3. Elkarrekintza: beste pertsonak kontuan hartuta egiten dugun ekintza; taldean jarduera gehienak elkarrekintzak dira. Jendarte-sareak, harreman eta egiturak horrelakoetan sortzen dira.

Askotan oso zaila izaten da bereiztea zer den zer. Baina desberdintasun bat dago: portaera eta ekintza *egile* batek egingo ditu; eta elkarrekintza *eragile* batek burutuko du, gainera, horietan harremanak sortzen dira.

Zer dira harremanak?

Elkarrekintzaren ondorioz pertsonen artean sortzen diren lotura afektiboak

denbora | espazioa | komunikazioa | elkarrekintza

- Taldeetan alderdi informala
- Ikusezinak baina beti
- Baldintzatuak eta baldintzatzaileak
- Pertsonak jokoan jartzen du bere burua

emozioak

elkar ezagutu

atxikimendua

Esan behar da harremanak sortzen direla prozesu psikosozial konplexu baten ondorioz, elkarrekintzena baino askoz konplexua. Prozesu horretan, elkarrekintzaz gain alderdi hauek egon behar dira: pertsonen denbora eta espazio bera batera bizi izatea, elkar ezagutzea, pertsonen artean komunikazioa sortzea, emozioak eta lotura afektiboa edo atxikimendua izatea.

Harremanak taldeen alderdi informalean egoten dira: askotan kontuan hartzen ez direlako baina beti gertatzen da jendea badago; ikusezinak dira; jarduera edo taldearen xedea baldintzatu ahal dute. Izan ere, ezin dugu ahaztu jarduerak ere harremanak baldintzatzten dituela (adibidez, taldekide batekin haserre egotekotan, ekintza zehatz bat ez dugu hain gustura egingo harekin...) eta harremanetan pertsonak bere burua arriskuan jartzen duela.

Orain arte esandakoa non ikusten dugu jendarte egituretan?

Jende arteko harremanak eta jendarte-egiturak

	Deskripzioa	Adibidea	Ondorio psikosozialak
Jendarte-harremanak	Denboran eta espazioan edo jarduera-arloetan gertatzen diren elkarrekintzak	Emozio psikosozialak: atxikimendu-arbuio-loturak	Harremanek mundu pertsonal eta familiar, zentzuzko eta ezagun baten zentzua ematen digute
Jendarte-sareak	Jendarte-harremanetan sortzen diren elkarren mendeko loturen hedapena eta luzapena	Zeharkako eta bitartekarien bidezko harremanak	Zuzeneko elkarrekintzei eta harremanei kanpo-proiektzioa: zentzuzko mudi sozialaren zabalpena
Jendarte-antolakuntzak	Bai harremanak, bai sareak, arauz eta moldez egituratzeko ezarritako antolamenduak	Ekimen kolektiboen antolaketa: harremanak eta sareak helburu jakin batzuei begira jartzeko jendarte-eraikuntzak	Eragile kolektiboak sortu eta trinkotu. Antolakuntzarik gabe, ez da eragile kolektiborik. Unibertso soziala egituratzen dute
Jendarte-egiturak	Aurrekoen ondorioz, maiz nahigabeen, berez sortzen diren arau, balio eta jokabideen multzoak	Arauk, balioak eta arauzko jokabideak: izateko eredu onartuak	Antolakuntzaz bestela, jendarte-egitura gehienak, nahigabeen azaleratu diren ondorio sozialak dira

Iturria: Del Corte, Txabi; Apodaka, Eduardo; Zabaleta, Olatz (2007): Lan giroko harremanak. Erroteta, Bilbo.

Zer da taldea? Zer ez da? Talde motak

DEFINIZIOA:

Elkarrekintza afektiboak gertatzen diren pertsonen multzoa da. Horretan, talde-identitatea eta pertenentzia-sentimendua partaide guztiongan sortzen dira.

Horrez gain, taldekide guztiek taldean dauden helburuak, arauak, funtzioak eta erantzukizunak ezagutzen dituzte.



Talde-motak:

- Tamainaren arabera: handiak-ertainak-txikiak
- Atxikimenduaren arabera: lehenengo mailakoa-bigarren mailakoa
- Eginkizun psikosozialaren arabera: pertentziakoa-erreferentziakoa
- Erakundetze-mailaren arabera: formalak-informalak
- Helburuen arabera: lanekoa-terapeutikoa-aisialdikoa
- Identitatearen arabera: norberarena-bestena

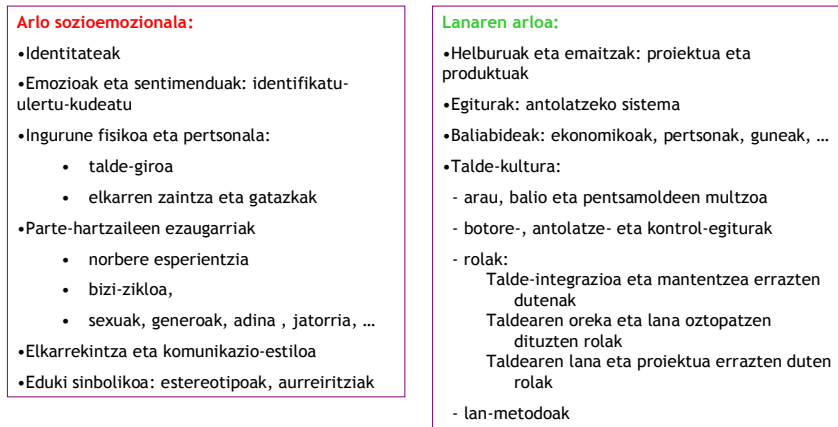
- Taldea:** Pertsonak, elkarrekintza, bizipenak, helburuak, parte-hartzea, talde-kontzientzia
- Kolektiboa:** Pertsonak, baloreak, arau sozialak (elkarrekintzarik ez)
- Kategoria soziala:** Pertsonak, arau sozialak (balore eta elkarrekintzarik ez)

Gure taldeetan harremanak dira ardatz nagusienetarikoa bat, arlo sozio-emozionalean kokatzen ditugu; eta, gainera, horrez gain taldea izateko behar-beharrezkoak omen dira beste ezaugarri hauek:

- Taldekideen arteko identifikazioa.
- Norberaren helburuak taldean bete ahal izatea.
- Helburu bateratuak.
- Pertsona multzo batek talde bihurtzeko egitura behar du: rola, estatus-egitura, elkarrekintzarako arauak.
- Kideek elkarren beharra dute, elkarren mendean daude.
- Kideen arteko harremanak maiz geratu behar dira.

Taldearen arloak: zer aztertu talde batean?

Talde-identitatea, botere-harremanak eta jarduera



Kurt Lewin-ek (1936), *Gestalt* izeneko korronteko gizarte psikologoak sortu zuen AEBn eta 30. hamarkadan Talde Dinamikaren kontzeptua, talde txikien azterketa zientifikoan. Zientzialari horrek, pertsonen arteko harremanak hobeto ulertzeko eta taldeen bizitza ezagutzeko ekarpen zientifikoa beharrezkoa zela pentsatzen zuen. Haren ustez, Talde Dinamika taldeetan gertatzen diren fenomenoek multzoa zen.

Cartwright eta Zanderek (1972), Talde Dinamika ideologia politiko gisako zerbait dela diote, haien ustez ideologia horrek taldeak antolatzeko, erabiltzeko edota gidatzeko erak aztergai dauzka; baina

beti ere, taldeetan prozesu demokratikoa, parte-hartzaileak eta kooperatiboak sustatzearen aldekoak.

Baina gizarte-zientziez gain, beste arlo batzuetan taldeekiko interesa piztu egin da; adibidez, produktibitatea igotzeko aukeren bilaketak ere arlo sozialera jo zuen, eta argi geratu zen lan-prozesuan talde informalek eragin garrantzitsua zeukatela, produktibitateari begira. Erakunde militar, burokratiko eta instituzional batzuek ere prozesu psiko-dinamikoaren fenomenoak era sistematiko eta zientifikoan aztertzeko beharra izan dute (adibidez: eragin- edo hierarkia-aspektuak). Finantza-arloetatik talde txikien inguruko ikerketa bultzatu egin da. Esku-hartze sozialean etorkinen taldeen integrazio-eskaerak eta kultur integrazioaren arazoek eragin dute hori. Taldea hezkuntzarako, lanerako, osasunerako, kulturarako edo esku-hartze komunitariorako tresna ezinbestekoa izan da (Garcia-Mina, 2001).

Lopez-Yarto-ren ekarpenari jarraituz (1999) hiru ikuspegi jorratu egin dira historian zehar: lehenengoa, *elkarrekintzaren ikuspegia* da, horren arabera talde-dinamika pertsonen arteko harremanetan sortzen diren indarrek baldintzatzen dute; bigarrena, *taldeak berez indarra duela* aldarrikatzen duen ikuspegia da; eta, azkena, *pertsona barneko indarraren* ikuspegiaren arabera subjektuen barne-indarrek taldearen dinamika baldintzatzen dute. Era laburbilduta hiruren ezaugarriak aztertuko dira.

Talde-dinamika

HELBURUAK

- > Taldeetan efikazia areagotzea.
- > Pertsonen sozializazioa eta harremanak hobetzea.
- > Kooperazioa eta parte hartzea areagotzea.
- > Komunikazio-gaitasuna hobetzea.

GARU EGUN KONTUAN HARTU BEHAR:

- > Ikuspegi holistikoa
- > Pertsonen ezaugarriak
- > Pertsonen jokabideak
- > Pertsonen bizi-zikloa eta taldeen zikloak
- > Ikuspegi sistemikoa

HISTORIAN HAINBAT IKUSPEGI	Pertsonarteko indarrak	Talde-indarrak	Pertsonen barneko indarrak
Talde-dinamika	Elkarrekintzaren bidez indarra sortzen da Ikaste-esperientzia	Taldeak berez indarra du Taldeen aurretiko esperientzia birbizten da	Subjektuaren barne dago indarra. Gizabanakoaren helburu nagusia besteekin harremanetan jartzea da Beharizan pertsonalei esker taldea garatzen da
Prozesu psikosoziala	Elkarrekintza, hurbilketa psikologikoa	Azterketa pertsonala Harreman klinikoa Inkontzientera heltzen da	Taldea, garapen pertsonalerako tresna eta pertsonen arima zaintzeko tresna da
Helburua	Kideen ezagutza, gaitasunak eta abileziak garatzea da	Pertsonaren barnean arazoak konpontzeko bidea topatzea	Abileziak garatzea
Dinamizatzailea	Bitartekaritza-lana: estilo demokratikoa	Zuzendaria: Autoritatearekin uzten du egiten	Erraztatzailea: Taldekideek emozionalki berriro katea erraztu behar du
Eragina	Kurt Lewin (Gestalt)	Sigmund Freud, Melanie Klein (Psikoanalisi)	Carl Rogers, Fritz Perls (Humanismoa)

a. Pertsonen arteko indarrak

Ikuspegi honen testuinguru historikoa AEBn Bigarren Mundu Gerran kokatzen da. 1946.an Bostonen lehenengo Talde Dinamikaren Ikerketa Zentroa (*Research Center for Group Dynamics*) inauguratu eta han ikuspegi hori garatuko zen. Helburua, ordena sozial berri bat sortzeko asmoz, taldeen efikazia lortzea zen. Horretarako, taldeen eta erakundeen fenomeno psikologikoetan arreta jarri zuten. Bitartekaritza-lana egingo zuten pertsonak formatu nahi zituzten, haien funtzioak bi izango ziren: lehenengoa, behaketaren bidez, talde txikien funtzionamendua ezagutzea; eta bigarrena, ezagupen

horietatik eta taldeak eraginkorrak egiteko, teknikak eta estrategia egokiak martxan jartzea.

Ikuspegi horretan, aipatutako K. Lewin izan zen autorerik garrantzitsuenak. Bere ustez, pertsona jakin baten portaerak aztertzeko pertsonaren espazioa edo testuingurua ezagutzea ezinbestekoa da; alegia, ezin da ulertu pertsona batek egiten duena bere testuingurua ezagutu barik eta ingurunearekiko elkarrekintza aztertu barik. Hori dela eta, pertsonaren elkarrekintza bera ikergai izango da eta “hemen eta orain” gertatzen dena behatzea da ikuspegiaren metodoa, alegia elkarrekintza libre uzten denean zer gertatzen den behatzea eta zerekin duen lotura aztertzea.

Lewinek Talde Dinamika lan-metodo bezala sortu zuen eta zentzu horretan, talde txikiak norbera eta jendartea aldatzeko tresnak izan zitezkeela pentsatzen zuen; beraz, talde txikiak arazo sozialei aurre egiteko baliagarriak zirela defenditu zuen.

Ikuspegi hori *kolaborazioaren* eta *demokrasiaren* balioetan oinarritzen da. Hau den hau taldeetan gertatzen diren ikasketa prozesuetan erabili egin da, ondokoa lortzeko asmoz:

- ✓ Taldean sortzen diren arazoetatik eta horien konponketatik ezagupenak lortzeko.
- ✓ Taldekideen jokabideak baldintzatzen dituzten fenomenoak ezagutzeko.
- ✓ Taldearen garapena laguntzeko baldintzarik onenak bilatzeko eta aplikatzeko.
- ✓ Lidergoaren eta autoritatearen kontzeptuak ezagutzeko.
- ✓ Ingurune sozialaren eta taldearen arteko lotura ulertzeko.

- ✓ Taldekideen arteko harremanak identifikatzen jakiteko.
- ✓ Taldeak norberaren garapenean duen eragina eta ondorioak bere gain hartzeko.
- ✓ Talde-egitura eta -prozesuen teoriak, printzipioak eta ikerketak ulertzeko.
- ✓ Ezagutza hori maneiatzeko beharrezkoak trebeziak lortzeko.

b. Talde-indariak

Ikuspegi hau Europan garatu zen Bigarren Mundu Gerra ostean, jendartean giro ezkorra zabaldurik zegoenean. Eremu psikiatrikoan eta akademikoan sortu zen; hori dela eta, arazoak konpontze-prozesuen analisisian jardun zuen eta ez irakaste- edo ikaste-prozesuetan. Horrek guztiak garapen handia izan zuen 1957.ean inauguratu zen Talde Harremanetarako Laborategian (*Tavistock Institute of Human Relations*). Psikoanaliaren eragin zuzena zeukan, pertsonaren barne-mugimenduek kanpo-portaera eragiten zutela sinesten zuen. Ikuspegiaren helburua taldekideek ezkutuan dutena kanporatzea eta horretaz jabetzea da. Talde-lanean nork bere helburuak izan ditzake, eta hortik, arazoak sor daitezke, hori da deskubritu beharrekoa. Horretarako, nork bere buruari eta taldeari buruzko gogoeta egiteko zintzotasuna erakutsi behar du, baita arrazionaltasuna ere, nahiz eta gogoeta horrek, berez, arazorik ez konpondu.

Ikuspegi honen autoreen artean, Sigmund Freud aipatzen da. Honek *Taldearen psikologia eta Niaren analisisa* (1921) liburuan taldeak giza portaeran duen eragina deskribatu zuen: errepresioaren bidez, pertsonak desioak eta nahiak ezkututzen ditu eta horrela beste portaera batzuk bideratu.

Talde Dinamikaren kontzepzio horretan helburuak lidergoaren inguruan kokatzen dira. Liderra, beste kideen inkontzientearekin konektatzen duen figura sinbolikoa da. Liderrak taldekide guztien barneko desioak, emozioak eta inpulsoak interpretatzen eta gidatzen daki. Horrela, talde baten irakaskuntza / ikaskuntza dinamika hiru mailatan bereizten da: lehena, maila kontziente, taldeko partaideak era kontzientean jabetzen dira gertakizunez, horri esker ikasten dute; bigarrena, jarrerak aldatzen diren maila; eta, hirugarrena, partaide horiek banaka edo taldeka egiteko aukera gehiago daukaten maila. Horren guztiaren adibidea talde-terapia da: pertsonarengan aldaketa bilatzen da, bere portaeraz kontzientzia hartuz eta jokabideen zergatiak eta ondorioak ezagutaraziz.

c. Pertsona barneko indarrak

Ikuspegi hau ere Europan kokatzen da, baina Lehenengo Munduko Gerra osteko kontra-kulturako mugimenduaren baitan. AEBra ere heldu zen Vietnameko guda ostean. Pixkanaka aspektu emozionalak gogoan hartzen zituzten taldeak sortu ziren, haietan pertsonen arteko harremanak ez ziren hain garrantzitsuak, isolaturik, errudun eta bazterturik sentitzen zen jendea baizik.

Moreno dugu ikuspegi horretako ikerlaririk ezagunena. Psikologia Humanistako kide hark pertsonak harremanetan jartzen zituen arazoak konpon zituzten. Helburua pertsona bera zen, nonbait, barneko dinamismotik hazkunde emozionala lortzea. Eta taldeak bide horretan zeregin handia zuen. Ikuspegiaren bizi-balioak honako hauek dira: existenzialismoa, pertsonaren osotasuna, zinezkotasuna, zintzotasuna, pertsonenganako konfiantza, norberaren errealizazioa eta gorpuztasuna. Izan ere, Talde Dinamikak esperimintatzeko, nork

bere buruarekiko topo egiteko eta emozionalki hezteko balio du. Talde Dinamika bera baliagarria da gaitasun pertsonalak garatzen direnean, edo nork bere burua ezagutzeko gogoia pizten duenean edo balio-sistema berria eraikitzen laguntzen duenean.

d. Eta gaur eguneko Talde Dinamika, zein parametrotan dabil?

Pertsonen jokabideak hainbat indarren ondorioak dira, alegia, pertsonen artean sortzen diren indarrak gehi taldean bertan sortutakoak eta subjektuaren baitan izaten direnak elkarri lotuta daude. Horiek guztiak taldeetan integratu eta kontuan hartu behar dira. Pertsona osotasuna izan arren, osotasun hori osatzen duten zatiak landu behar dira, denak aintzat hartuz.

Edozein partaidek taldean autoritateen eragina zein parekoen eragina jasango du. Horrez gain, iragana, gaurkoa eta etorkizuna bere baitan batzen dira, ez da oroimenaren produktua bakarrik, ezta etorkizuneko proiektua ere, dena baizik.

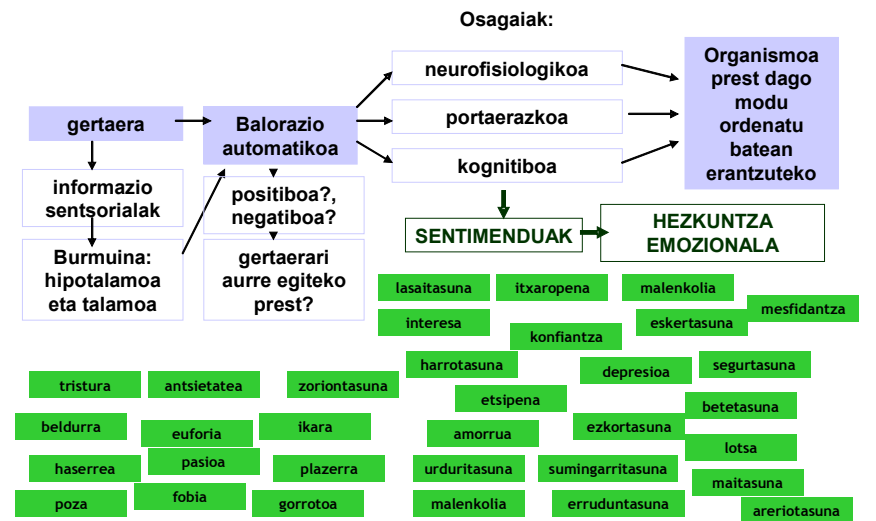
Talde Dinamikan, analisia bi mailatan sailkatu behar da: alde batetik, taldearen zeregina bera, ikasi ahala aldatu egingo dena; eta bestetik, pertsonaren baitan dagoen aldaketaren analisia, pertsonen arteko harremanen analisia edo taldearen analisia bera.

Laburbilduz, gaur egun, talde batean zer gertatzen den ezagutzeko, eta talde baten efikazi handiago ateratzeko hau dena kontuan hartzen da:

- Pertsonen bizi-zikloa baina baita taldeak berak duen zikloa edo fasea.

- Lehen aipatutako ikuspegi holistikoa (hau da pertsona ere oso garrantzitsua da)
- Elkarrekintzaren ondorioz lortzen den emaitza. Hau da indar desberdinen arteko emaitza.
- Ikuspegi sistemikoa: taldeak barne dinamika dauka, baina beste taldeen eragina ere dauka eta berak ere eragiten du.
- Gainera, talde antolatu batek eraldatzeko funtzioa eduki behar du: bai taldekideak bai bere testuingurua, bai beste alderdi sinbolikoak ere.

Emozioak



Kanpoko edo barneko gertaera baten ondorioz, eta zentzumen organoei esker, burmuinak informazio sentsoriala jasotzen du. Hautemateko sentsazio honi *sentitzea* deitzen diogu.

Gertaera hori burmuineko hipotalamora joan eta ondoren *emozio* bihurtzen da. Hau ere interpretatu egiten da, baloratu egiten da: positiboa da? negatiboa da? aurre egiteko prest nago? Erantzuna emateko, ezinbestekoak dira ikaskuntza eta esperientzia. Kulturak eta moralak emozioari esanahia emango diote.

Oinarrizko emozioak poza, tristura, haserrea eta beldurra dira. Esperientziari esker gainontzekoak garatu eta bizi egiten dira. Adibidez, estimulu baten aurrean orientazioa eta fokalizazioa aktibatzen dira; orduan, horren ostean, *ustekabea* (emozioa) gara daiteke.

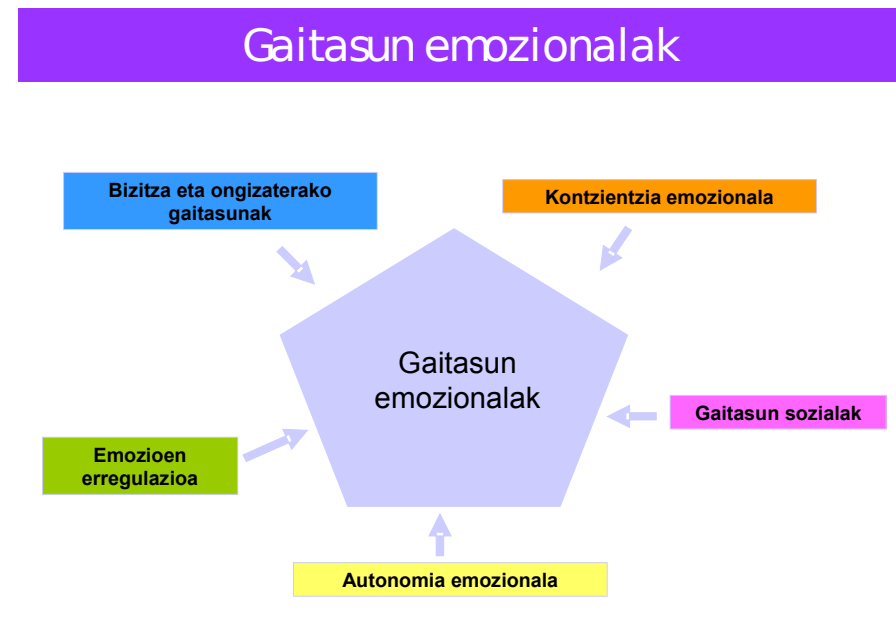
Aurreko eskeman agertzen den bezala, emozioek hiru osagai dituzte:

- Neurofisiologikoa: takikardia, gorritzea, izerdia, tonu muskularra... Kontrolaezina izaten da.
- Portaerazkoa: mugimenduak, hitz egiteko tonua edo erritmoa... Hau kontrolatu ahal dugu, ikasi ahal dugu kontrolatzen.
- Kognitiboa (sentimenduak): emozio-egoerari izen bat ematea da (beldurra, haserre, poza, amorrua, satisfazioa, inbidia,), Hizkerarekin eta hezkuntzarekin oso lotuta dago.

Nahiz eta sentimenduak bizipen intimoa izan, emozio-hezkuntza izan daiteke. Hezkuntza horretan emozioak identifikatzen, izendatzen eta kudeatzen ikasten da. Emozioetan gai izatea da pertsonak dituen emozioei buruzko ezagutzak, gaitasunak, abileziak

eta jokaerak egoki erabiltzen jakitea denbora eta espazio zehatz batean.

Asko dira emozioei buruz idatzi eta aztertu dutenak. Hemen Rafael Bisquerrek (2003) proposamenari erreparatuko diogu. Horrek dio “gaitasun emozionalak” kontzeptuak hau esan nahi duela: emozioei buruzko ezagutzak ditugula; dagozkion egoeran badakigula egoki erabiltzen; eta hori garatu edo ikasi ahal dela (dinamismoa eta ikaskuntza). Bisquerren gaitasun emozionalen sailkapena hau da:



Kontzientzia emozionala:

- Emozioen kontzientzia hartzea: norbere eta besteen sentimenduak hautemateko gaitasuna da; horretarako, emozioak identifikatu eta sailkatu behar dira.
- Emozioei izena ematea: emozioen hiztegia erabiltzen jakitea da (kulturaren arabera).
- Beste pertsona batzuen emozioak ulertu eta egoera emozionalan inplikatzeko jakitea (empatia, ez-ahozko komunikazioa)

Emozioen erregulazioa:

- Emozioak egoki erabiltzeko eta adierazteko gaitasuna da.
- Ondo erregulatzeko emozioa-kognizioa-jokaeren arteko lotura ulertu behar da: Emozioek jokaeretan eragiten dute eta alderantziz. Kognizioak biak kontrolatu ahal ditu.
- Emozio negatiboak kudeatzeko gaitasuna da.
- Emozio positiboak sortzeko gaitasuna da.

Autonomia emozionala:

- Nork bere buruaren kudeaketarekin lotutako gaitasuna da, autogestioa litzateke.
- Hauek sartzen dira: autoestima, emozioetan automotibazioa, bizitzan jarrera positiboa, jokabideetan erantzukizuna eta autoefikazia (norbere sentimenduak onartzeko eta sentitzeko bidea ematea)

Gaitasun soziala:

- Beste pertsonekin harreman onak izateko gaitasuna da.
- Oinarrizko abilezi sozialak: entzun, agurtu, eskerrak eman, faboreak eskatu, barkamena eskatu, elkarrizketarako prest azaldu, ...
- Besteenganako errespetua: aniztasuna, desberdintasunak eta guztion eskubideak onartzea da.
- Komunikazioan beste mezu emozional batzuk jasotzen jakitea (hartze-komunikazioa) eta norbere pentsamenduak eta sentimenduak egoki adierazten jakitea (emate-komunikazioa).
- Hauek ere bai: Asertibitatea, emozioak elkartrukatzea, jokabide pro-soziala eta kooperazioa,
- Gatazkak aurreikusi eta irtenbidea ematea.
- Besteekin egoera emozionalak kudeatzen jakitea.

Bizitza eta ongizaterako gaitasunak: jokabide egokiak eta arduratsuak esparru pertsonalean zein sozialean.

- Egunerokoan egokitze helburu eramangarriak eta positiboak zehaztu
- Egunerokoan erabakiak hartu eta laguntza eta bitartekoak bilatu
- Herritartasun aktiboa, kritikoa eta konprometitua
- Ongizatea subjektiboa: gozatu, ondo pasa, umorea

Amaitzeko eta hau guztia kontuan hartuta, auzolanean eta herrigintzan eragile aktibo baten ezaugarriak, besteak beste, honelakoak proposatzen dira:

Aktibistaren ezaugarriak (ikuspegi holistikotik)

Arlo kognitiboan:

- Hautatzeko, proposatzeko, erabakitzeko gai da.
- Fantasia eta gauzak berriak sortzeko gai da.
- Lan egitekoan helburu ezagunetatik eta metodo batetik abiatzen da.
- Aztertze gaitasuna dauka.
- Taldeak eta horien fenomenoak kudeatzen daki.

Arlo afektiboan:

- Badaki norbere eta besteen sentimenduak identifikatu, interpretatu eta kudeatzen.
- Portaeren, sentimenduen eta pentsamenduen arteko koherentzia du.
- Egoera larriak kudeatzeko gai da.
- Norberegana konfiantza du, bere gabeziak eta mugak ezagutu eta onartzen ditu.

Arlo sozialean:

- Pertsonengan sinesten du eta segurtasuna eskaintzen du.
- Hurbilketarako, negoziaketa eta aldaketarako prest dago.
- Entzuten daki.
- Ingurunearekiko inplikazioa.

Arlo fisikoan:

- Gorputzaren bidez komunikatzeko prest dago.
- Dinamikoa.

Nortasunean:

- Autonomia indibiduala bilatzen du.
- Bere burua aztertzen du.
- Bere buruarekiko estima du.
- Bere buruaren jabetasuna defendatzen du.

BIBLIOGRAFIA

Apodaka Ostaiakoetxea, Marije (2007): Talde lana eta bilerak in Del Corte, Txabi; Apodaka, Eduardo eta Zabaleta Olatz: *Lan Giroko Harremanak*. Bilbo: Erroteta Argitaletxea (153.-170. or.)

Bisquerra Alzina, Rafael (2003): Educación emocional y competencias para la vida in *Revista de Investigación Educativa*, (21. liburukia, 7.-43. or.)

Bisquerra Alzina, Rafael eta Pérez Escoda, Nuria (2007): Las competencias emocionales in *Educación XXI*. (10.zkia, 61.-82.or)

Del Corte, Txabi; Apodaka, Eduardo; Zabaleta, Olatz (2007): *Lan giroko harremanak*. Erroteta, Bilbo.

López-Yarto Elizalde, Luis. (1999) *Dinámica de grupos. Cincuenta años después*. Bilbo: Descleé de Brouwer argitaletxea.

Kredituak eta baimenak.

Egilea: [Marije Apodaka Ostaiakoetxea](#)

Data: 2011ko uztaila

Baimena: Creative Commons [Aitortu-PartekatuBerdin 3.0](#)

Oharra: material hau interesa daukan edonoren esku jartzen da Creative Commons Aitortu-PartekatuBerdin 3.0 lizentziarekin. Lizentzia honekin edukia kopianu, banatu eta erakutsi ahal izango dituzu, ondorengo baldintzak beteaz:

- Edukiaren jatorrizko egilea aipatu behar duzu.
- Lanaren kopia zein banaketa askea da.
- Lan eratorriak, jatorrizko egiletza aitortzeaz gainera, baimen (lizentzia) berdina izan beharko du.