



METODE

PRIMJENA MEHANIZAMA DINAMIKE GRUPE U KATEHEZI

Marko Pranjic

I u našoj crkvi sve su prisutnije grupe. Okupljaju se pod različitim nazivnicima. Jedne su karitativne, druge molitvene, treće vjeronaučne, četvrte biblijske, itd. Neke od ovih grupa polučile su divne rezultate te kriju u sebi snagu koja ih drži na okupu, a članove čini bliske jedne drugima, dok su se druge, nažalost, raspale.

Vođe koji puta strahuju nad svojim grupom. Željeli bi da ona neprestano raste, da se u njoj osijeća obiteljsko ozračje, da su članovi međusobno spontani i bliski, a u isto vrijeme da se znaju poštivati i ne prekoračivati granice respekta.

Postoji neka nutarnja zakonitost koja od ljudi čini grupu. Da li je ona samo milosna (datost) ili i ona ima neke predznake i duboku ukorjenjenost u »preambula fidei«?

Na ovih nekoliko stranica željeli bismo iz bližega slijediti tu zakonitost u vođenju jedne grupe koja može biti i vjeronaučna. Ovdje grupa neće biti gledana samo kroz prizmu navještaja objavljene istine — na što se često puta i izričito svode naše vjeronaučne grupe! — nego u svojoj dinamici, prema kateheti

i prema svakom pojedinom članu. Ne radi se dakle samo o nastupu katehete (»predavanje«), nego i o članovima grupe koji imaju kazati nešto kateheti i međusobno. Objekt istraživanja naše grupe ne mora biti samo čisto vjerska tema, nego i ljudska koja po svojoj konačnici postaje vjerskom. Nas će dakle, zanimati ne toliko sadržaj, nego metodologija. Bez daljnega svaki cilj zahtijeva jednu određenu metodologiju, ili bolje rečeno, onu metodologiju koja će najefikasnije polučiti zacrtani cilj. Ne tvrdim da je dinamika grupe najefikasnija metoda za svaki cilj, ali za neke jest, pa zašto je onda ne bismo primjenjivali i u katehezi?

Pređimo na stvar. Nas zanima organizacija života u maloj grupi, pa ćemo ovdje proučiti **osnovne** principe, ukoliko je uistinu nemoguće iscrpsti svu stvarnost koja je po svojoj naravi široka i toliko šarolika da će trebati stvarati »osobne recepte« na bazi općih načela. Nećemo dakle zalaziti u konkretne situacije i analizirati ih jednu po jednu, nego naći zajednički koeficijent na kojeg će se moći svesti manje-više svaka situacija.

Koliko god se govorilo o malim grupama (Prl. 1) i koliko god se imalo kakva-takva iskustva o njima, uvijek postoji nešto novoga za naučiti- uvijek je iskustvo drugoga za mene osobno obogaćenje, ako sam ga spreman saslušati i prihvatiti kao jednu od »mogućnosti«, ako ništa drugo. Dakle, traži se poučljivost¹, poučljivost koja i za katehetu vrijedi kao krepost. Dati se voditi, dati se kazati, dati se poučiti, nije znak »gubljenja autoriteta«, nego predznak **životnog pristajanja** uz Kristove riječi: »Budite maleni...« Kažem 'životnog pristajanja', jer na žalost još mnogi od nas pripadaju generacijama za koje 'naučiti' znači prije svega zadovoljiti intelektualnu kurioznost, ili, budimo blaži, intelektualnu potrebu. Učiti, mislim da ne kažem ništa novoga, može se i djelujući. Akcija dopušta da se u isto vrijeme uči glavom, srcem i rukama².

Da odraslija osoba, među koje spadamo i mi katehete, počne učiti u tome stilu, nužni su neki preduvjeti koje **Gerald J. Pine** nabraja u ovome redoslijedu, potrebno je:

— stvoriti atmosferu koja favorizira sudjelovanje;

— utabati itinerarij koji dopušta osobama da otkriju i izraze stvarne, vlastite potrebe;

— znati valorizirati ideje i osjećaje, stil gledanja različitih osoba na stvarnost, prihvatiti pluralizam mišljenja ne kao moranje nego kao potrebu i šansu za šire i dublje obogaćivanje;

— stvoriti prosljed koji osobama priznaje pravo na mogućnost greške;

— itinerarij koji priznaje vrijeme učenja kao nužnu komponentu ljudskog rasta u pozitivnije;

— slijed kroz kojega grupa ili pojedinac mogu vrednovati sami sebi pređeni put;

— itinerarij kroz kojega se čovjek doživi prihvaćen³.

Sve ove stvarnosti nisu datosti same po sebi, nego su plod i sjecište triju uloga: uloge **katehete** u grupi, uloge **članova**

va grupe, uloge **ambijenta** u kojem se odvija proces vjerskog zrenja⁴. Pogledajmo život u maloj grupi kroz ovu trostruku prizmu.

A) KATEHETA (Prl. 4; Prl. 5; Prl. 7A)

Kateheta u grupi je »tehničar«⁵ koji traži sve moguće načine da grupa što uspješnije obavi svoj posao i kao takav je nužan i neizbježan ako se uistinu želi stvoriti ozbiljna radna atmosfera. Bez njegove prisutnosti postoji mogućnost da se grupa vrti u krug, da se radi sve i ništa i na koncu da svima skupa postane jako dosadno. Stoga je neizbježno da kateheta kao uloga i osoba bude vrednovan od članova u grupi. Njegova bi uloga bila dakle **koordinirati** i **strukturirati** prosljede grupe, a to bi značilo:⁶

— pomoći grupi da identificira vlastite potrebe, da si postavi cilj, da ostvari ono što se odlučilo;

— da ne razbacuje snage u svašta;

— motivirati sve članove da dadnu svoj obol u zajedničkom istraživanju;

— čuvati jedinstvo među članovima grupe;

— pomoći izmjenu mišljenja kroz upite, sugestije;

— znati jednako vrednovati različite intervente (osigurati mogućnost pluralizma!);

— razjašnjavati nejasna mjesta u interventima;

— povremeno rezimirati ono što je bilo već rečeno;

— na koncu, provesti sintezu vrednovanja.

Da bi zadovoljio takav konglomerat potreba, od katehete se zahtijevaju prije svega neke kompetencije.⁷ On bi morao:

— poznavati svoju ulogu u grupi;

— poznavati osnovne zakone animacije grupe;

— imati barem kakvu-takvu informaciju o članovima u grupi;

— da su mu posve jasni objekti i ciljevi grupe;

— po mogućnosti, barem neko iskustvo s područja animacije.

On kao osoba morao bi posjedovati neke talente i **predispozicije** koje su već razvijene ili za to postoji mogućnost.

Jedan dobar kateheta u grupi treba:⁸

- biti duboko uvjeren u vrijednost cilja kojeg si grupa stavlja pred oči, te znati podržavati oduševljenje u drugima;
- sposobnost da strukturira rad u grupi;
- sposobnost da se sučeli sa različitim relacionalnim situacijama unutar svoje grupe: agresija, pasivnost...
- sposobnost slušanja i prihvaćanja drugih;
- sposobnost da odloži svoje osobne ideje da bi drugi došli do izražaja.

Nakon nabiranja svih ovih kvaliteta koje bi morale resiti jednog katehetu, možda će se nekom javiti osjećaj nemoćnosti prihvaćanja jedne takve uloge, i da za takva nešto postoje samo Bogom date osobnosti.

Mora li kateheta sve znati?

Ne, ne treba sve znati,⁹ jer njegova uloga nije u tome da daje odgovore, nego da **animira**, pospješuje šarolikost i pluralizam, slobodu izražavanja i toplu atmosferu. Onaj koji treba biti bolje verziran od kateheta jest tzv. **ekspert**¹⁰. Kažem verziran, i to podvlačim, što ne znači da onaj koji više zna, zna bolje i primijeniti. Ekspert može biti član grupe, ili mogu biti svi članovi u grupi, ili pak neka osoba pozvana sa strane.

Danas smo postali već pomalo žrtva ideje specijalizacije, zaboravljajući da nam naše vlastito iskustvo daje sasvim dovoljnu kompetenciju da mislimo i da odgovorimo, da nastupamo i predlažemo. Vratiti povjerenje u samoga sebe prvi je korak k tome da izbjegnemo apstraktnu definiciju stručniaka. Najbolji stručnjaci za jedan argument su oni koji žive situaciju iz dana u dan: škola života, sami ćete to priznati, često je puta kudikamo bolja od institucionalne škole.

Daleko od toga da se obezvrijeđuje eksperta. Etimološki gledano, ekspert je onaj koji ima eksperijenciju, dakle isku-

stvo. Ekspert bi prema tome brebao biti čovjek iskustva, ukratko rečeno.

Ove dvije uloge, dakle katehete i uloga eksperta, mogle bi se ujediniti u jednoj osobi. Ako bi takva nešto bilo u grupi, onda bi to kateheta morao izričito reći, da se grupa ne bi osjetila manipuliranom. Na jedan određeni način grupa time puno dobiva: neposredno nalazi odgovor na vlastite potrebe a da ne mora činiti bezbroj pokušaja. Ali gledano s drugog stanovišta, postoji opasnost da se grupa potpuno podloži kateheti-ekspertu i time postane pasivna kao dijete pred učiteljem.¹¹

B) ULOGA ČLANOVA GRUPE (Prl. 2; Prl. 6; Prl. 7B)

Jedno od vrlo važnih načela rada u maloj grupi jest: ograničiti broj članova grupe. Ne smije ih biti niti previše, niti premalo. Teško je zapravo reći koji je idealan broj, izgleda da se nalazi u intervalu između 6 i 12.

Podvucimo, dakle, neke komponente koje su neobično karakteristične pri postavci rada u maloj grupi:

Dob. Nije svejedno da li su članovi grupe mladi ili srednje dobi, ili pak oni u odmakloj.¹² Od sastava grupe ovisi prosljed, pa i sami zaključci rada u grupi.

Spol.¹³ On je također izvor interakcija: grupa koja je sva muška ili sva ženska, neće reagirati na isti način kao pomiješana grupa. Veliku ulogu igraju atraktivne reakcije (simpatija, antipatija), reakcije koje su koji puta kudikamo odlučnije nego slaganje ili ne slaganje u idejama.

Pozicija.¹⁴ (Prl. 2/2) Pod dotičnim znakom nalaze se različite vrste pozicija koje u sebi nose različite više ili manje pozitivne kvalitete: od »svi jednaki« do »ja sam sve«.

Karakter.¹⁵ (Prl. 3) Svaki član grupe ima vlastitu fizionomiju. Prihvatiti i respektirati njegov način bivovanja, to je prvi stupanj k stvaranju prijateljske klime u grupi.

Leadership u grupi.¹⁶ To su prirodne sposobnosti koje svaki pojedini član grupe nosi u sebi, a vezane su uz različite kvalitete, različite aktivnosti, dobi, te ra-

zličite energije koje krije svaki pojedini član grupe u sebi.

Leadership dakle pripada svim članovima grupe kao nešto što je razdijeljeno i posjedovano na različite načine.

Uloge koje su vezane uz leadership.

Pojedini članovi grupe, bez ikakve posebne zasluge, obogaćeni su nekim vrijednostima koje su vezane uz karakter i preko njih zadobivaju važnost s obzirom na druge članove, zbog njihove jake osobnosti. To su zapravo lideri, ili kako ih se jednostavno naziva **naravne vođe**. I drugi komponenti također imaju neki određeni utjecaj na članove grupe kroz njima vlastite funkcije: **ekspert** (specijalista na području!); **auktoritativna osoba** (vođa, poglavar) i **kateheta**. On utječe na grupu kroz povjerenje koje mu je grupa dala. Ne bi trebalo strahovati pred **naravnim vođama**, ekspertima, auktoritativnim osobama koje se nalaze u grupi. Dužnost je grupe da »iskoristi« do maksimuma taj potencijal koji joj je stavljen na raspolaganje, ali budno pazeći da naravne vođe, eksperti i auktoritativne osobe ne odvuču cijelu grupu u »njihove« vode.

Nakon što smo sagledali osnovne komponente male grupe, sada bismo usmjerili svoju pažnju na tri veoma važna upitnika:

I. KAKO SE ZAPRAVO PRIPREMA RAD U MALOJ GRUPI, koje su njegove glavne crte i obilježja?

Puno je onih koji svaki sastanak smatraju gubljenjem vremena. Najvjerojatnije zbog toga jer su njihova iskustva išla baš u tome smjeru. Sudjelovali su a nisu vidjeli nikakve koristi. Zašto?

Veoma važan čimbenik da grupni rad poluči svoj uspjeh jest da bude temeljito i solidno pripremljen. Njegova priprema se ne smije svesti na nekoliko minuta. Ako je priprema neozbiljna, onda će i prosljed biti još neozbiljniji. Posvetiti jedan, dva, tri sata pripremi, znači spasiti deset, dvadeset, trideset radnih sati sudionicima u grupi.

Da stvar bude ozbiljna trebala bi krenuti u ovome smjeru:¹⁷

1. Dati životnu važnost sastanku

Zašto smo se sakaupili? Ne zato jer to propisuju naša pravila, nego zato jer to zahtijeva naš sadašnji život, konkretna situacija. Treba dakle cilj biti jasan, stvaran, konkretan, da nikne iz situacije zajednice ili grupe, iz života onih koji su se sabrali.

2. Opredijeliti se samo za jedan argument

Da se grupa ne bi izgubila u beskonačnom lutanju i skakanju sad sa jedne sad na drugu stvar, trebat će jako dobro precizirati argument,¹⁸ onaj koji tišti manje-više sve članove te grupe izbjegavajući čiste individualnosti.

3. Predvidjeti različite faze sastanka

Radi se naime, o dnevnom redu: otvorenje kroz molitvu, slijedi intervent, programiranje, diskusija, sugestije, vrijeme trajanja, obavještenja... Nužno je koji put »minutirati«¹⁹ sastanak, inače se razvodni i postane neefikasan i besplodan.

4. Na vrijeme obavijestiti sudionike

Nitko se rado ne prihvaća stvari kada je obavješten o njoj posljednji trenutak. Zbog takvih površnosti, često puta naši sastanci odlaze u prazno jer nije bilo dovoljno vremena da se čovjek pripremi, da razmisli. Idealno bi bilo uručiti svakom pojedinom program:

- narav sastanka: konferencije, diskusija, radna grupa;
- argument i eventualna dokumentacija da se čovjek može pripremiti (pogledati biografiju, ponijeti ovo ili ono)
- tko će imati glavnu riječ (naznačiti tko je, ako nije poznat).

5. Izabrati prikladan sat

Nije svejedno da li se grupa sastaje ujutro ili popodne. Izgleda da je najidealnije vrijeme 9 sati izjutra. Tada su članovi svježiji i odmorniji te sposobni da se sučele sa nastalim situacijama.

6. Kontrolirati da li je sve spremno

Uvjeriti se da li je pripremljena sala, prozračena, stolice dobro namještene, temperatura, čistoća, materijal kojega će trebati podijeliti svakom sudioniku, papiri za bilješke, dijapozitivi, vrpce, projektori, fotografije, osobe koje moraju

intervenirati. Pripremiti i svoju vlastitu osobu.

To bi bile manje-više osnovne komponente pripreme za rad u grupi koje se odnose na organizatore. Novi upitnik koji nam se sada postavlja jest slijedeći:

II. KAKO OSOBNO SUDJELOVATI U RADU GRUPE?

Prije svega potrebno je:

1. Pripremiti se za sastanak

a) **Informirati se** s obzirom na argumentat koji će biti tretiran na radnom sastanku; informirati se o svrsi, o sudionicima, o mogućnosti ili nemogućnosti osobnog interventa...

b) **Anticipirati** ono što bi po vašem sudu moglo biti rečeno ili učinjeno na dotičnom susretu. To će stimulirati osobno iščekivanje i interes.

2. Bez bojazni ući u komunikaciju s drugim

Mnoge se stvari rješavaju kroz osobno sučeljenje s iskustvima tvoga sugovornika. Doznati njegovo mišljenje, njegova uvjerenja, znači puno za rješavanje tvog problema.

Nužno je na pameti imati slijedeće:

- a) prihvatiti da moj sugovornik i član iste grupe može i treba biti drugačiji od mene;²⁰
- b) osloboditi se vlastitih predrasuda;²¹
- c) nadvladati svoj egocentrizam;²²
- d) naučiti slušati;²⁸
- e) preraspoločiti se za prihvaćanje
- f) osloboditi se kompleksa da se stalno treba braniti
- g) biti spreman promijeniti vlastitu ideju i vlastiti stav.

Posljednji upitnik koji nam se postavlja i čemu je sve skupa ovo vodilo jest:

III. KAKO VODITI RAD U GRUPI?

U ovoj točki ćemo navesti osnovne zakonitosti koje bi se mogle svrstati na slijedeći način:

1. Znati započeti

Neobično važan i odlučan faktor. U prvim minutama se stabilizira opći ton cijelog sastanka, prema tome:

a) **Početi na vrijeme.**

b) **Stvoriti klimu prisutnosti Božje**

Dvije sugestije: nakon poziva na molitvu napraviti dužu stanku da se članovi priberu; koji puta klasičnu molitvu zamijeniti osobnom, ali ne improviziranim, nego naprotiv, dobro pripravljenom.

- c) **dati prednost prijateljskoj atmosferi**, izbjegavajući svečane i rigidne sheme, stvarajući toplinu i otvorenost
- d) sudionici trebaju shvatiti da je **sastanak važan i koristan**

2. **Kontrolirati vrijeme sastanka**, inače se zna dogoditi da se sve vrijeme koje je izvan programiranog, svede na pogledavanje na sat te se stekne klima prevarenosti. Ako se odluči pola sata, ili sat vremena, onda u tim granicama treba ostati. Zato je važno:

- a) **imati sat pred očima**,
- b) **imati u vidu kronogram**. Ako netko intervenira predugo, treba ga upozoriti, bolje jednog oneraspoločiti, nego sve skupa, ako se drugačije ne može;
- c) **otkloniti za drugi puta neke argumente**;
- d) ako je potrebno produžiti, **tražiti suglasnost svih članova** po mogućnosti uz kratki interval.

3. Učiniti sve da članovi grupe budu što pažljiviji

Pažljivost je znak da čovjek asimilira, a tko asimilira taj se i sjeća i znat će u zgodno vrijeme stvar primijeniti. Zato je potrebno ukloniti sve ono što bi moglo rastresati (glasovi izvana, blizina obrocima, temperatura, kretanje, škripanje)

4. Promicati aktivno sudjelovanje

»Govorio sam, dao sam svoj doprinos... Bilo je lijepo, uistinu korisno, isplatio se doći«. Tako nekako rezoniraju oni koji su ostali zadovoljni i kojima se dala mogućnost da se »kažu«, »izreknu« i kroz to dadnu svoj osobni obol.

5. Znati zaključiti

Na kraju se obično svima žuri, no u takvoj situaciji treba imati strpljivosti. »Pet minuta« puno znači za zaključak.

- Trebat će podvući barem četiri stvari:
- napraviti rezime zaključaka i rezultata;
 - dati najveću vrijednost centralnoj ideji koja je bila svrha sastanka;
 - pohvaliti one koji su dali pozitivni doprinos;
 - zahvaliti svima što su intervenirali.

6. Vrednovanje rada male grupe

Konzultirati prilog!

C) MJESTO SUSRETA RADNE GRUPE

Problem uređenja i sistematizacije mjesta susreta male radne grupe mogao bi nekome izgledati sasvim sekundaran, premda o njegovu skladu ili neskladu često puta i na očit način ovisi nutarnja predispozicija te aklimatizacija sudionika grupe. Je li ambijent proporcionalan ili neproporcionalan s obzirom na grupu, nije sasvim indiferentna stvar. Osjetiti se uskraćen za nužnu količinu zraka ili izgubljen u beskonačnom prostoru i te kako utječe na stvaranje međuljudskih odnosa.²⁴

Od nutarnjeg uređenja prostora sastanka ovisit će intimnost, otvorenost, spontanost, prihvaćajnost i trajna impresija uspjelosti ili neuspjelosti, ustrajnost ili odustajanje od daljnjeg prosljeda u radnoj grupi.

Koji bi bili dakle elementi koje će nužno trebati predvidjeti da bi se rad u maloj grupi normalno i uspješno odvijao?

1. Ljubaznost

Onaj koji u ambijentu dočekuje osobe (najvjerojatnije kateheta!), trebao bi pomalo predvidjeti osobnosti onih koji dolaze te ih diskretno ali toplo primiti. Njegov način stiska ruke, riječ simpatije, zamoliti ih da zauzmu svoja mjesta, čini ambijent koji je po sebi prostor i ništa više, toplim i stvorenim za prijateljsku radnu atmosferu.²⁵

2. Prostorija

Nije oduvijek bila jasna i dovoljno poznavana, ako smijem tako reći, interakcija između ambijenta i osobe. Klasične

građevine nisu uvijek imale u vidu potrebu i prikladnost prostorija za sastanke. Prevelika uniformiranost prostora čini osobe koje žive u tom prostoru uniformiranim.

Rasvijetljena, prozračna, ne previše akustična, u svojoj dimenzionalnosti proporcionalna s obzirom na članove, takva sala pospješuje i olakšava rad u grupi.

Zidovi bi trebali biti dekorirani, ne na kričav način. Raspored stolova i stolica morao bi biti takav da se gledaju svi licem u lice. Izbjegavati dakle stolove smještene u »U«, te dati prednost okruglim ili elipsastim. Stolice moraju biti udobne (ne pretvrde, ne premekane!). Trebat će pripaziti na čistoću ambijenta.

Dobro je da sale budu opskrbljene svim onim što je potrebno za konkretni rad u grupi (ploča, projektori, gramofon, svjetlosna ploča, magnetofon . . .), te po mogućnosti izolirana od svega onoga što bi moglo ometati ozbiljan prosljed (buk izvana, blizina kuhinje . . .)

3. Pomoćne prostorije

Među pomoćne prostorije spadaju svi oni ambijenti koji imaju koliku-toliku vezu sa radnom prostorijom i onima koji su u njoj.

Zaključak

Ovom točkom bih zaključio svoje izlaganje kojega ni u kojem slučaju ne smatram iscrpnim. Uložio sam dobru volju da upozorim na neke stvari koje sam smatrao nužnim za jedan pozitivan rad u malim skupinama.

Čini mi se da su male grupe prilika da se sinovi Božji međusobno sastanu, da se prepoznaju kao braća, te zajedničkim snagama pronalaze mogućnost ostvarenja Gospodinove želje: »Preobrazite Zemlju, podložite je sebi!«, a zatim postaju i mjestom za kojega Gospodin zagarrantira: »Gdje su dvojica ili trojica sakupljeni u moje ime, ja sam s njima!«

One će pružiti članovima:

1. »dragocjeni osjećaj da su se ujedinili s drugim ljudima s kojima je moguć autentični dijalog i izmjena, jer nitko od njih tu ne ide za tim da se drugim služi kao predmetom ili sredstvom u službi vlastitih probitaka;

2. psihološko dobro progresivne neuvjetovane prihvatljivosti prije svega sa strane skupine, koja u vama nalazi izvor sigurnosti;

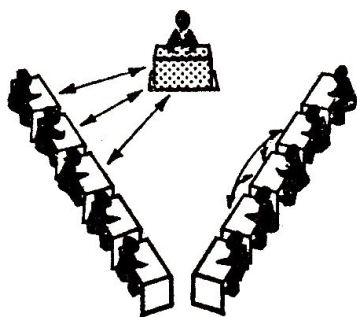
3. nezaboravno iskustvo da se, u Ime Gospodinovo, sudjeluje u zajedničkom životu, uistinu odraslom, gdje predrasude, sumnjičenja i nesporazumi padaju na najmanju mjeru, jer se skupina otvorila ne samo određenim ljudskim vrednotama (otvaranje bližnjem, prihvaćanje rizika, sloboda dijaloga), nego i tajnovitom djelovanju utjelovljenja Riječi, posljednjem smislu i zadnjoj sigurnosti dijaloga u ljudskoj zajednici«. ²⁶

BILJEŠKE

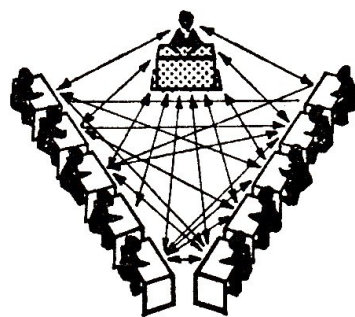
- 1 Usp. GODIN A., **Skupine u Crkvi**, Crkva u Svijetu, Split, 1975., str. 10.; CONQUET A., **Lavorare in gruppo**, Piero Gribaudi Editore, Torino, 1969., str. 23.; COQUERET A., **Discutere e costruire**, Metodo pratico per il lavoro di gruppo, Piero Gribaudi Editore, Torino, 1967., str. 43.; BIANCO E., **Migliorate le vostre riunioni** Guida patrica per la comunità e i gruppi, LDC, Torino-Leumann, 1978., str. 16.; De VANNA U., **Un gruppo targato futuro**, Manuale per giovani animatori e »ragazzi-leaders«, LDC, Torino-Leumann, 1978., str. 88.
- 2 BEAUCHAMP A., GRAVELINE R., QUIVIGER C., **Come animare un gruppo**, LCD, Torino-Leumann, 1977., str. 12.
- 3 Isto, str. 13—14.
- 4 Manje-više sve studije kad tretiraju ovu problematiku imaju u vidu njenu trodimenzijalnost. Usp. GRIEGER P., **L'animazione comunitara**, Edizioni Paoline, 1975.; BIANCO E., **nav. dj.**; BUCCIARELLI C., PAJER F., VERONESE F., **Realtà giovanile e catechesa**, L'animatore e il metodo, Quaderni di Pedagogia catechistica, C7/2, LDC, Torino-Leuman, 1975.; BEAUCHAMP A., GRAVELINE R., QUIVIGER C., **nav. dj.**
- 5 Usp. BEAUCHAMP A., GRAVELINE R., QUIVIGER C., **nav. dj.**, str. 15.; De VANNA U., **nav. dj.**, str. 55—57; 65.; GRIEGER P., **nav. dj.**, str. 51—61.; CONQUET A., **nav. dj.**, str. 61—76.
- 6 Usp. BEAUCHAMP A., GRAVELINE R., QUIVIGER C., **nav. dj.**, str. 15.
- 7 Isto, str. 16.; GRIEGER P., str. 51—61
- 8 Isto, str. 16.; BUCCIARELLI C., PAJER F., VERONESE F., **nav. dj.**, str. 36—61.
- 9 BEAUCHAMP A., GRAVELINE R., QUIVIGER C., **nav. dj.** str. 17.; BIANCO ENZO, **nav. dj.**, str. 74.
- 10 CAUDE R., **Organizzare e organizzarsi**, Tecniche e umanizzazione del lavoro organizzativo, Piero Gribaudi Editore, Torino, 1971., str. 50—53.
- 11 Usp. BEAUCHAMP A., GRAVELINE R., QUIVIGER C., **nav. dj.**, str. 18.
- 12 Isto, str. 23.
- 13 De VANNA U., **nav. dj.**, str. 15.
- 14 COQUERET A., **nav. dj.**, str. 34—35.
- 15 De VANNA U., **nav. dj.**, str. 90—93; COQUERET A., **nav. dj.**, str. 52—55.
- 16 Isto, str. 16.; GRIEGER P., **nav. dj.**, str. 27—28.; BEAUCHAMP A., GRAVELINE R., QUIVIGER C., **nav. dj.** str. 24.
- 17 Usporedi za slijedeće točke BIANCO E., **nav. dj.**, str. 22—27.
- 18 COQUERET A., **nav. dj.**, str. 18.
- 19 Isto, str. 68.; CAUDE R., **nav. dj.**, str. 105.
- 20 CONQUET A., **nav. dj.**, str. 17.
- 21 Isto, str. 18.
- 22 Isto, str. 19.
- 23 COQUERET A., **nav. dj.**, str. 44.
- 24 BEAUCHAMP A., GRAVELINE R., QUIVIGER C., **nav. dj.**, str. 55.
- 25 COQUERET A., **nav. dj.**, str. 32.
- 26 GODIN A., **nav. dj.**, str. 68.

- AA. VV. Come condurre una riunione e fare un discorso, Franco Angeli, Milano
- AA. VV. Il Brainstorming: cosa é e come si applica, Etas Kompass, Milano
- AA. VV. Los peqenos grúpos en la Iglesia, Salamanca, 1972.
- Beauchamp A., Graveline R., Quiviger C., Come animare un gruppo, LDC, Torino-Leumann 1977.; francuski original glasi: Comment animer un group, Les Editions de Homme, Montreal, 1976.
- Bion W. Esperienze nei gruppi, Armando editore
- Bodelon C. Communication humana, utopia y realidad, Barcelona, ed. Don Bosco, 1974.
- Bosio G. M. Un gruppo per vivere la fede, Paravia Torino 1975.
- Bucciarelli C., Pajer F., Veronese F., Realtá giovanile e catechesi, L'animatore e il metodo, LDC, Torino-Leumann, 1975.
- Coqueret A. Discutere e costruire, Garibaudi, Torino; francuski original glasi: Comment diriger une réunion, Editions du Centurion, Bonne Presse, Paris
- Coqueret A. Lavorare in gruppo, Garibaudi, Torino; francuski original: Comment travailler en groupe, Editions du Centurion, Bonne Presse, Paris
- Duval C. L'efficacité, Les Ed. d'Organ, Paris
- Grieger P. L'animazione comunitaria, Edizione Paoline, 1975.
- Grieger P. La caratterologia pastorale, SEI, Torino
- Grieger P. Lo studio pratico del carattere, SEI, Torino
- Godin A. Skupine u Crkvi, Crkva u svijetu, Split, 1975.
- Hall E. T. Il linguaggio silenzioso, Milano, Garzanti, 1972.
- Le Du J. Catéchése et dynamique de groupe, Paris, Fayard-Mame
- Hauser T. Das Gruppengespräch in der Gemeinde, Methodik und Modelle, Lahn Verlag, Limburg, 1970.
- Lell - Menne Religiöse Gruppen, Patmos Verlag, Düsseldorf, 1976.
- Levit H. J. Fondamenti di psicologia per dirigenti, Etas Kompass, Milano
- Maccio C. Animazione dei gruppi, La Scuola, Brescia
- Majello C. L'arte di comunicare, Franco Angeli, Milano
- Meister A. I piccoli gruppi, Ave, Roma
- Mendia Rafael Gallardo Clubs juveniles en accion, Salamanca, 1974.
- Monge A. Dinamica cristiana della comunicazione moderna, Ed. Paoline, Roma, 1971.
- Morani - De Beauregard Catechesi o dinamica di gruppo? Bologna, Dehoniane, 1975.
- Mucchielli R. La dinamica di gruppo, LDC, Torino-Leumann
- Pajer F. La relation pédagogique, Une analyse institutionelle Paris, SIPC, 1974.
- Scilligo P. Dinamica dei gruppi, SEI, Torino
- Seydel O. Kirchliche Jugendarbeit, Stuttgart, Kohlhammer, 1974.

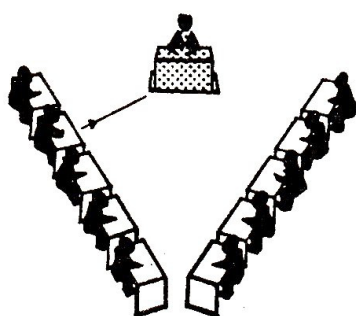
GRUPE ZA VRIJEME DISKUSIJE



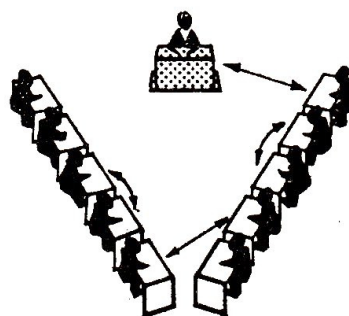
Formiraju se »klanovi«
Dva različita kanala komunikacija.



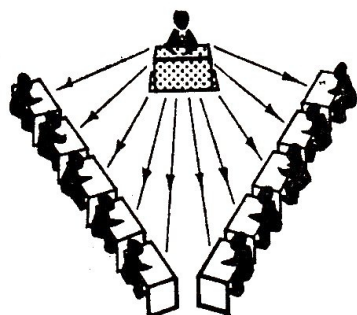
Cijela grupa sudjeluje
Savršena komunikaciona mreža.



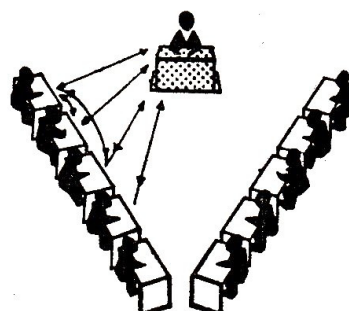
Samo jedan intervenira
Nikakva mreža komunikacija



Samo međusobno (od lica do lica)
Nikakva komunikacija



Grupa ne želi surađivati
Ne postoji nikakva dvosmjerna komunikacija

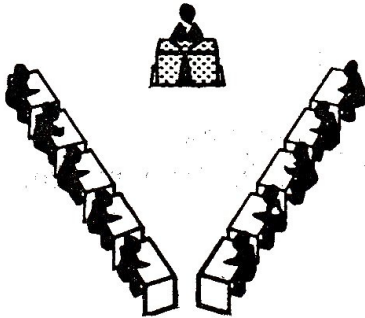


Samo je jedna strana grupe aktivna.
Parcijalna komunikacijska mreža.

RASPORED MJESTA I TIP DISKUSIJE

KATEHETA

»Pod mojim vodstvom ćemo surađivati«

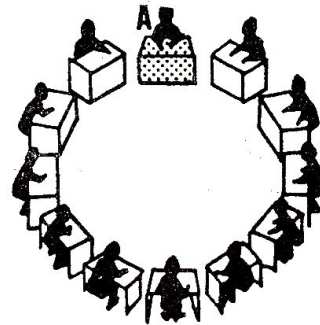


Direktna diskusija:

Mjesta su raspoređena u obliku slova V

KATEHETA

»SVI jednaki«

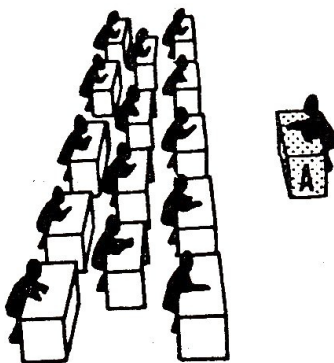


Slobodna diskusija:

Mjesta su raspoređena u krug.

KATEHETA

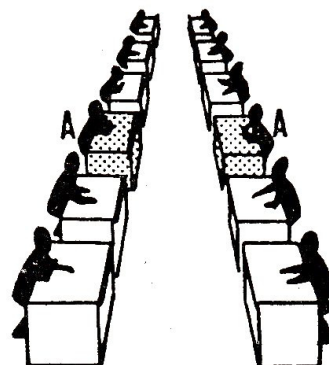
»Ja sam sve«



Profesorska konferencija

KATEHETA

»Jedni protiv drugih«



Diskusija oprečnih interesa:

Mjesta u pravokutniku

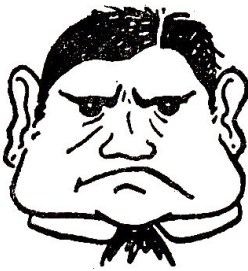
**NEKOLIKO UPUTA O TOME KAKO SE
PONAŠATI PREMA POJEDINIM ČLANO-
VIMA GRUPE, IMAJUĆI U VIDU NJIHO-
VU OSOBNOST**

Prilog 3



Pitalica

Ili te želi staviti u nezgodnu situaciju, ili želi samo tvoje mišljenje; želi se tobom okoristiti da opravda svoje mišljenje. Uputi njegova pitanja grupi. Ne rješavaj mu ti probleme. Ne daj se uvući u njegove vode što se tiče postavljenog pitanja.



Svadalica

Ili voli ranjavati druge, ili uistinu ima opravdane razloge da se žali. Ostani miran. Reci mu da ćeš jako rado s njim pričati o njegovim problemima, ali privatno. Spomeni mu nedostatnost vremena.

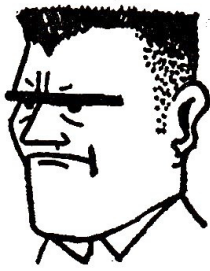


Sofista

Ili voli sofificirati na ničemu, ili želi opoziciju zbog **opozicije**; može biti dobre naravi, ali postaje »gorkim« zbog nekih osobnih muka.

Nastoj iskoristiti sve ono dobro što postoji u njegovu intervalu, a zatim se obrati na druge. Nemoj se nervirati! Posluži se njegovim pitanjima sučeljujući ih sa protivnim mišljenjem grupe.

Ako je moguće, razgovaraj s njim privatno, sačuvavši vlastiti mir.



Umišljeni

Sistematski ignorira tvoj način mišljenja, a također i drugih sudionika. Ne želi ništa naučiti od drugih.

Sučeli ga s grupom. Reci mu da ćeš pažljivo saslušati i promatrati njegov problem, ali u četiri oka.

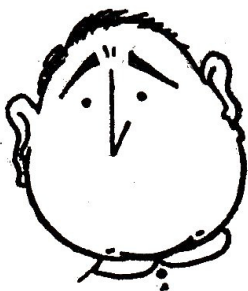
Zamoli ga da sad-zasad prihvati mišljenje grupe.



Gospodin Sveznalica

Svima želi nametnuti svoje mišljenje. Može uistinu biti dobro informiran, ali i obični brbljavac.

Zaustavi ga »zaskočenim« upitom. Učini tako da grupa ne izgubi povjerenje u sebe pred jednim takvim tipom. »Evo pametnog pitanja, da vidimo što o tome misli cijela naša grupa«.



Dobrovoljni šutljivko

Ne zanima se ni za što. Nalazi se iznad ili ispod svih pitanja o kojima se raspravlja u grupi.

Nastoj privući njegov interes time što želiš njegovo mišljenje o argumentu. Podvuci bez pretjerivanja, vrijednost njegova iskustva, ili pak nastoj objasniti mu ono što nije uočio.



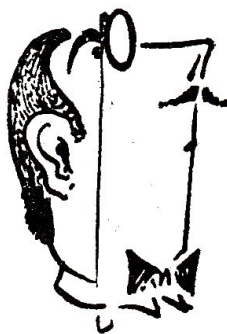
Sposobnjaković

Uvijek je spreman da ti pomogne. Siguran je u sebe. Uvjeren je! Može ti biti od velike koristi za vrijeme diskusije. Potiči ga da dadne svoj doprinos. Posluži se njime češće, ali ne zaboravi zahvaliti mu . . .



Rastrešenjak

Rastrešen, rastresa druge. Može se koncentrirati nad argumentom, ali može ga veoma lako izgubiti iz vida. Postavi mu pitanje s obzirom na neku laku i jednostavno odredivu stvar. Posluži se posljednjom idejom grupe da bi čuo njegovo mišljenje.



Nadžovjek

Motri grupu »od glave do pete«. Jako ga je teško uključiti u grupu. Nemoj ići protiv njegove »visosti«. Ne kritiziraj ga. Ako pogriješi, posluži se tehnikom: »Da, izvanredno, međutim, možda bi se moglo primijetiti sljedeće . . .«



Vječni brbljavac

Govori pomalo o svemu osim o argumentu koji je na diskusiji.

Otmi mu riječ sa jezika dok hvata zrak: »Dragi X, ne čini li ti se ipak da si malo izvan teme?«

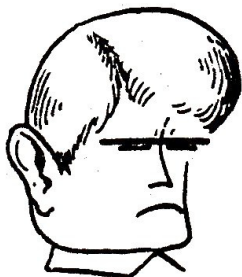
Ako nastavi »sine fine« češće puta pogledaj na sat, tako da te uoči, s nakanom da bi mu to koristilo ...



Sramežljivko

Ima ideje, ali ih s mukom može izreći.

Obrati mu se laganim pitanjima. Pomozi mu. Neka pojača pouzdanje u samoga sebe. Neka privuče mišljenje grupe s obzirom na svoje dobre intervente.



Fiksni tip

Ima fiksne ideje i bez prestanka se vraća na njih. Kad počne govoriti, teško ga je zaustaviti. Osjetljiv je.

Vrati ga na argument. Posluži se zanimljivim idejama koje se mogu lako naći kod njega. Nastoj ga razumjeti.

Trebat će se njime ophoditi u rukavicama.

OSOBNI TEST ZA VREDNOVANJE KATEHETE

1. Imam sklonost da prije svake kateheze:

- a) sve pripremiti i predvidim do u tančine
- b) pripremiti opće okvire sastanka
- c) računati prije svega i jedino na grupu

2. Imam sklonost da na početku kateheze:

- a) naznačim grupi prosljed kojega će se trebati držati
- b) predložiti više prosljeda da grupa može birati
- c) povjeriti sve grupi tako da ona sama nađe prosljede

3. S obzirom na ideje koje se opiru mojima, sklon sam da:

- a) ne odstupim od svojih ideja uz cijenu agresivnosti i ljubomore
- b) diskutirati da se produbi vid svakog pojedinog
- c) ostaviti svakome njegovu slobodu

4. Kad netko direktno kritizira ono što kažem ili činim, sklon sam da:

- a) uvjeravam sugovornika da sam u pravu
- b) da mu postavim pitanja, ili da konzultiram cijelu grupu
- c) nek se priča, zatim prelazim na drugi argument

5. Kad se grupa drugamo usmjeri nego što je bilo predviđeno, sklon sam da:

- a) povratim brzo i odlučno grupu na predviđeni prosljed bez ikakve diskusije
- b) podsjetiti grupu na prosljed da bi se vratila u okvire
- c) povjeriti se grupi bez interventa

6. U grupi sam obično sklon da:

- a) već na početku reknem ono što mislim, neovisno od onoga što drugi misle
- b) pričekam najzgodniji moment, računajući na svoje ideje i ideje drugih
- c) izrazit ću se kad mi naleti, prema raspoloženju

7. Za vrijeme kateheze, sklon sam smatrati konflikt kao:

- a) loš moment koji treba što prije nadvladati, čvrsto pozivajući grupu na red
- b) normalna reakcija grupe koju treba živjeti bez iluzija, premda je s afektivnog stanovišta teška
- c) nešto što će se samo po sebi srediti

8. S obzirom na člana grupe koji ostaje šutljiv, sklon sam:

- a) direktno ga provociram da se konačno izjasni i da grupa zna što misli
- b) biti pažljiv da bi mu se pomoglo da intervenira u zgodan tren, bez prisile
- c) respektirati njegovu šutnju, bez da mu se posveti neka posebna pažnja

9. Da bih spoznao što grupa misli o nekoj stvari sklon sam:

- a) često se služiti »kružnim govorom« u kojemu se svatko mora i treba izjasniti
- b) uputiti pitanje na različite načine različitim članovima grupe
- c) dati riječ onima koji se lakše izražavaju, imajući u vidu da se svatko može izjasniti ako to hoće

10. U traženju ciljeva prije svega držim do:

- a) osjećaja odgovornosti animatora, budući da je on glavni odgovorni
- b) osjećaja odgovornosti svakog pojedinog člana, premda je potrebno vrijeme dok se svaki pojedinici osjeti odgovornim za grupu
- c) osjećaja odgovornosti prirodnih vođa grupe (Leaders) za kojima će drugi uvijek krenuti

11. Vrednovanje shvaćam kao

- a) teški trenutak s kojim ne treba završiti, budući da se treba usmjeriti samo na objektivne rezultate koje je grupa postigla
- b) teški trenutak, ali obogaćujući, kojega se treba usmjeriti u isto vrijeme na postignute rezultate i na unutarnju funkcionalnost grupe
- c) trenutak u kojemu ne vidim baš veliku korist

12. Ako zahtjev grupe poluča drugačije rezultate nego što su bili predviđeni na početku, sklon sam reći:

- a) doživio sam poraz
- b) to vjerojatno bolje odgovara potrebama grupe
- c) šteta, ili, što ćeš?

INTERPRETACIJA REZULTATA

Odgovori pod **a**: odgovaraju autoritativnom načinu animiranja grupe

Odgovori pod **b**: odgovaraju **demokratskom** animiranju grupe

Odgovori pod **c**: odgovaraju **laksnom** animiranju grupe

Ako ste dobili

Od 10—12 odgovora pod **a**: opreznost, opasni autoritativizam.

Od 6—9 odgovora pod **a**: budno paziti da na vidjelo ne izidu vaše nutarnje sklonosti da sve kontrolirate.

Od 1—5 odgovora pod **a**: nekoliko autoritativnih sklonosti koje treba ukloniti.

Od 10—12 odgovora pod **b**: idealni demokratični kateheta.

Od 6—9 odgovora pod **b**: imate dosta dobre demokratske sklonosti za animiranje jedne grupe.

Od 1—5 odgovora pod **b**: nedostaje puno toga da bi se moglo demokratski animirati jednu grupu.

Od 10—12 odgovora pod **c**: potpunoma ste laksni i ne držite do vaše uloge katehete.

Od 6—9 odgovora pod **c**: nosite u sebi veliku sklonost da pustite stvari da idu kako hoće.

Od 1—5 odgovora pod **c**: bdjeti nad nekim sklonostima koje tendiraju k laksnosti.

Vidovi koji zavise od uloge katehete	Autoritativni kateheta	Demokratski kateheta	Laksni kateheta
Okviri susreta (lokal, stol, stolice. . .)	Sve unaprijed predvidi. O tome apsolutno ne diskutira s grupom.	Neke stvari unaprijed predvidi. Razgovara u vezi toga sa grupom da poboljša stvar u skladu s grupom.	Osim mjesta sastanka drugo ništa ne predvidi.
Izbor objektivna	Pozove grupu da raspravlja objektiv koji je već izabran. Jako je rigorozan s obzirom na dotični, baš onako kako ga on shvaća. U slučaju neslaganja u grupi, ide za tim da ga nametne.	Traži od grupe formulaciju svojih objektivna, rasvjetljava grupu da što bolje izabere; grupa odlučuje. Kad je pao izbor, drži čvrsto grupu usmjerenom prema objektivu.	Nakon što je stvar općenito postavljena, pušta grupu da luta. Postoji opasnost da grupa objektiv ne doživi svojim, nego nametnutim od »naravnih vođa«. Frustracije!
Izbor itinerarija i aktivnosti	Unaprijed predvidi procese i aktivnosti. Informira grupu, ali ne traži prijedloge. Ne prihvaća devijacije . . . što često polučuje bjegove.	Predloži svoje itinerarije i moguće aktivnosti. Motivira druge. Pomaže grupi da napravi svoj izbor. Jednom kad je grupa izabrala postaje odlučan i u isto vrijeme elastičan.	Ne predlaže itinerarije i aktivnosti. Ako to i učini jako je površno. Grupa postaje »žrtvom« leadera. Nije riješenje, zbog toga frustracije.
Relacije unutar grupe	Članovi u grupi su centrirani na katehetu, ali mala komunikacija među njima. Na dugo napeta klima; međutim postoji dojam efikasnosti. Velika suzdržljivost i agresivnost. Neki od komponentata postaju izrael-skim jarcima.	Višesmjerna komunikacija: od animatora ka komponentama, međusobno i obratno; nakon početka koji je izgledao spor, stvara se klima opuštenosti, povjerenja, prijateljsstva, izvor prave djelotvornosti.	Na trenutke klima sretnika. Formiranje klana. Izoliranje nekih članova. Stječe se dojam praznine i gubljenja vremena.
Sudjelovanje	Kateheta sve ravna, sve radi, sve programira, komponenti rade samo ono što im on povjeri, bez ikakve inicijative sa njihove strane.	Kateheta vrši svoju službu animatora; drugi obavljaju svoje dužnosti. Podjela posla načinjena je uz dogovor. Svi motiviraju, svi su odgovorni, o svima ovisi.	Kateheta pusti da ide kako ide, postaje neakve inicijative sa strane leadera, dok su drugi pasivni.
Vrednovanje	Kateheta nastoji izbjeći fazu vrednovanja i ne daje joj neku posebnu važnost. Ako već mora, nameće svoj stil vrednovanja te izbjegava svaku diskusiju s obzirom na njegove stavove, njegovu ulogu. Strašno se boji reakcije grupe.	Kateheta pripisuje fazi vrednovanja veliku važnost; zajedno s grupom izabire prosljede da budu što efikasniji, jer i u slučaju da grupa kritizira njegov stav, vidjet će u tome prije svega priliku za svoje osobno usavršavanje koje je podložno iskustvima i vremenu.	Kateheta ne misli na fazu vrednovanja. Ako to već čini, čini na jako osoban način. Tako da nitko od toga na koncu konca nema nikakve koristi.

Barijere	— — —	Stupanj sudjelovanja	+
Razlike	Ne podnosim kad netko ima drugačije mišljenje od mene. Oprijet ću mu se bez milosrda.	S mukom »gutam« ideje onoga koji mi kontradiciira.	Uz osmijeh prihvaćam ideje koje su drugačije od mene (jako rijetko)!
Predrasude	Uživam u tome da rušim predrasude, ali vrlo brzo uočavam one drugih, izbjegavam da ih rušim.	Zaboravljam svoje predrasude, ali vrlo brzo uočavam one drugih, izbjegavam da ih rušim.	Držim do okolnosti, pronicajem, trudim se da uvidim i shvaćam.
Egocentrizam	Neprestano se namećem, intervenciram govoreći: »Ja... ja...«	Skućen sam na sebe samoga, da se ne bih »kompromitirao«.	Na službu sam grupi. Zapoštit ću se ako je potrebno pred drugim.
Odupiranje promjenama	Ne želim ulaziti u razgovore koji od mene traže promjene stavova.	Prihvaćam da slušam, ali u sebi odbijam.	S poštivanjem slušam drugoga premda me to dosta stoji.
Sklonost k odbacivanju	Vidim promašaje u rezoniranju, koristim priliku da sve odbacim.	Nisam prihvatio ništa drugo do li promašaje, zapostavio sam sadržaje intervenata.	Trudim se da odmah shvatim drugoga, ne držeći do vanjštine.
Vrijeme slušanja	Slušam bez pažnje i primjećujem ponavljanje drugoga.	Previše držim do vanjskog izgleda govornika. Slijedim površno.	Izvlačim najveću moguću korist iz slušanja.
Način izražaja	Nimalo se ne naprežem da nešto kažem. Monoton sam. Bez naglaska.	Ne izgovaram dobro, nemam veliku želju da me »zavole«, da sam zanimljiv, dosadno mi je.	Dikcija jasna, popraćena očima i gestama. Ljubavnost.

A) Orijentacije za onoga koji »animira« diskusiju grupe

- + osjećati se odgovornim za prosljed diskusije
- + započeti s malim uvodom u stilu »otvorenog pitanja«
- + kočiti u sebi sklonost da rekneš »svoje mišljenje« i time kočiti i uvjetovati na neki način prosljed mišljenja drugih
- + laganim pitanjima bodriti one koji su skloni zatvorenosti i dati riječ onima koji su ti dali znak da žele govoriti
- + ravnati diskretno i taktički diskusiju, kočeci druge intervente
- + ne podržavaj međusobne diskusije i ne konsektivne
- + inteligentno i taktično nastoj da se svi izraze, da osjete da su vrednovani i da je neophodan obol svakog pojedinog

B) Orijentacije za onoga koji sudjeluje u diskusiji grupe

- + ne govori dugo
- + govori mirno i upotrebljavaj stanke
- + ako si agresivnog temperamenta svladavaj se da govoriš mirno bez da izdaš svoj temperament
- + ako si pretjerano mirnog temperamenta, nastoj dati jednu određenu živahnost svome interventu
- + prije svega pozovi se na ono pozitivno što je bilo rečeno prije tebe, a zatim iznesi svoje mišljenje kao nešto komplemetarnog
- + kada se ne slažeš s nečijim mišljenjem, ili ga ne prihvaćaš, ne spomini ime
- + dok netko intervenira, nemoj pričati, nemoj gledati samo u onoga koji animira diskusiju
- + ne prekidaj druge. Bilježi, ako smatraš potrebnim, dok netko intervenira
- + Ako želiš intervenirati, daj neki znak i završi vlastiti intervent kroz pitanje:
 - jer tako ćemo vidjeti što misle drugi
 - jer tako, bez da si naudimo, možemo se ispravljati
 - jer tako ćemo najbolje sačuvati prosljed diskusije

C) Animirati diskusiju kroz tehniku pitanja**a) Početna pitanja**

- kakvo je tvoje iskustvo?
- što bi ti napravio u ovoj situaciji?
- kakve mogućnosti postoje?

b) Pitania koja se odnose na objektiv diskusije

- Hoćemo li se ozbiljno zadržati na ovome pitanju?
- Nije li bolje da se ipak koncentriramo na ovome vidu?
- Da li bi se mogao pojasniti cilj debate?

c) Sugestivna pitanja

- Ti se dakle slažeš sa mnom, tvrdeći da ...
- Ipak nećeš moći negirati da ...
- Tko ne bi posumnjao da ...

d) Alternativna pitanja

- Na čemu ćemo se više zadržati na I. ili II. vidu?
- Da li se protiviš, ili se uistinu slažeš?
- Da to sada razmotrimo, ili slijedeći puta?

e) Provokativna pitanja

- Jesi li uistinu vjerovao da ...
- Jesi li ikada iskusio da ...
- Hoćeš li kontestirati da ...