

МЕЃУНАРОДЕН ЦЕНТАР ЗА СЛАВЈАНСКА ПРОСВЕТА - СВЕТИ НИКОЛЕ

«МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД»
(ПСИХОЛОГИЈА И ОБРАЗОВАНИЕ)

СПИСАНИЕ
на научни трудови

**ДВАНАЕСЕТТА МЕЃУНАРОДНА
НАУЧНА КОНФЕРЕНЦИЈА
„МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД“
МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ
„ГАВРИЛО РОМАНОВИЧ ДЕРЖАВИН“
СВЕТИ НИКОЛЕ - БИТОЛА**

Година VIII

Број 3

Април 2021

- СВЕТИ НИКОЛЕ, Р. СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА -
- 2021 -

Издавач: Меѓународен центар за славјанска просвета - Свети Николе

За издавачот: м-р Михаела Ѓорчева, директор

Наслов: «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД» (ПСИХОЛОГИЈА И ОБРАЗОВАНИЕ)

Организационен одбор:

Претседател: проф. д-р Јордан Ѓорчев

Заменик претседател: д-р Стромов Владимир Јуревич, Русија

Член: м-р Борче Серафимовски

Член: м-р Милена Спасовска

Уредувачки одбор:

Проф. д-р Ленче Петреска - Република Северна Македонија

Проф. д-р Александар Илиевски - Република Северна Македонија

Проф. д-р Мирослав Крстиќ - Република Србија

Проф. д-р Момчило Симоновиќ - Република Србија

Проф. д-р Тодор Галунов - Република Бугарија

Проф. д-р Даниела Тасевска - Република Бугарија

Доц. д-р Хаџиб Салкиќ - Република Босна и Херцеговина

Проф. д-р Татјана Осадчаја - Руска Федерација

Доц. д-р Вера Шунаева - Руска Федерација

Уредник: проф. д-р Јордан Ѓорчев

Компјутерска обработка и дизајн: Адриано Панајотов, Маја Маријана Панајотова, Благој Митев

ISSN (принт) 1857-9299

ISSN (онлајн) 1857-9302

Адреса на комисијата: ул. Маршал Тито 77, Свети Николе, Р. Северна Македонија

Контакт телефон: +389 (0)32 440 330

Уредувачкиот одбор им се заблагодарува на сите учесници за соработката!

Напомена:

Уредувачкиот одбор на списанието «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК-ЗАПАД» не одговара за можните повреди на авторските права на научните трудови објавени во списанието. Целосната одговорност за оригиналноста, автентичноста и лекторирањето на научните трудови објавени во списанието е на самите автори на трудовите.

Секој научен труд пред објавувањето во списанието «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК-ЗАПАД» е рецензиран од двајца анонимни рецензенти од соодветната научна област.

Печати: Книжарница и печатница „Славјански“, Свети Николе

Тираж: 100

МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ
ИСТОК - ЗАПАД
ПСИХОЛОГИЈА И ОБРАЗОВАНИЕ

Проф. д-р Мирослав Пендаровски
МСУ „Г. Р. Державин“ Свети Николе – Битола
Р. Северна Македонија

Александра Жежова
Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип
Р. Северна Македонија

ФЕНОМЕНОТ НА ТИШИНА ВО ГРУПА

АПСТРАКТ: Тишината е еден од најважните аспекти на невербалната комуникација, вид на невербална комуникација која е особено присутна во почетните фази од групната психосоцијална работа. Заедно со вербализацијата, тишината во групата претставува еден од најважните динамски двигатели на невербалната комуникација меѓу членовите на една група. Тишината е всушност мошне сложен групен феномен, кој не претставува само отсуство на говор, туку многу повеќе значи некаква порака, став на групата, мислење и чувство кон членовите, водачот, целите на групата или кон општата атмосфера во групата. Во овој научен труд авторите ги разгледуваат психолошките феномени на тишината во групната психосоцијална работа.

КЛУЧНИ ЗБОРОВИ: тишина, психосоцијална група, водач

THE PHENOMENON OF SILENCE IN A GROUP

ABSTRACT: One of the most important aspects of non-verbal communication is the phenomenon of silence that is especially present in the introducing phase of the psychosocial group work. Together with verbalization, the silence in group activity represents one of the most common dynamics of non-verbal communication with members of a group. Silence is a complex group phenomena, which do not represent only the mere presence of speech or total absence of speech, but much more than some message, attitude of the group, thinking and understanding of the common issues. In this study, the authors consider the psychological phenomena of the silence group in the group psychosocial work.

KEYWORDS: silence, psychosocial group, leader

ВОВЕД

Контактот меѓу членовите на една група може да се одвива преку еден од основните канали: вербалниот и невербалниот. Во групната работа, невербалниот канал е исто толку важен колку и вербалниот. Невербалниот модус на комуницирање секогаш е присутен зад секој искажан збор, реченица, став, едноставно, не може да постои говор кој не е следен од некакво телесно движење, гримаса, гестикација, телесен став. Луѓето многу потешко ги контролираат невербалните знаци на комуникацијата заради тоа што тие се претежно несвесни а со тоа и многу поискрени, за разлика од знаците на говорот кој е најмногу поврзан со свесните мисловни процеси а со тоа е и помалку автентичен и повеќе искривен и нереален, неискрен. Особено кога на било кој начин, вербалната флуентност, говорниот контакт во групата е попречен, се јавува големата важност на невербалниот контакт.

Во таквите ситуации, како што истакнуваат Клајн и соработниците (1996), невербалните комуникациски процеси, кога вербалните отсутнуваат, во една терапевска група го добиваат своето вистинско психодинамско, продлабочено значење и можат да добијат поголема клиничка но и практична социјална пројава. Тие уште истакнуваат дека невербалните канали на комуникација особено често се појавуваат кога во групата постојат многу силни емотивни доживувања кои го спречуваат говорот. Невербалните контакти се дополнение на вербалните комуникациски процеси и се постојана контрола и регулација на говорниот комуникациски модус (според: Klein и сор., 1996).

Значи, може да се извлече заклучок дека невербалниот комуникациски модел постанува особено важен во моментите на вербална непродуктивност на групата и како дополнение на говорот и негова регулација и контрола. Во таа смисла, Клајн уште додава дека невербалниот канал на комуникација преку сите свои можни изрази може да биде:

- а) Во склад со вербалната комуникација (конгруентен со говорот) или
- б) Во контрадикција со вербалната комуникација/инконгруентен со говорот (според: Klein и сор., 1996).

Доколку вербалната и невербалната комуникација се во контрадикција тогаш доаѓа до т.н. “двојна врска”, односно до псевдовзаемност (Klein и сор., 1996). Ова би значело, преведено на практичниот јазик дека, односите во групата кај кои говорот не соодветствува со изразот на телото, фацијалната експресија, гестикулацијата итн., укажуваат на тоа дека се работи за неискрен, псевдо контакт кој се базира на неавтентична искривена слика и испраќа различна порака од онаа која вербално се истакнува.

1. ФЕНОМЕНОТ - ТИШИНА ВО ГРУПНАТА ПСИХОСОЦИЈАЛНА РАБОТА

Тишината е еден од најважните аспекти на невербалната комуникација, односно тип на невербална комуникација која е особено присутна во почетните фази од групната работа. Заедно со вербализацијата, тишината во група претставува еден од најважните динамички двигатели на невербалната комуникација меѓу членовите на една група. Тишината е всушност мошне сложен групен феномен, кој не претставува само отсуство на говор, туку многу повеќе значи некаква порака, став на групата, мислење и чувство кон членовите, водачот, целите на групата или кон општата атмосфера во групата. Водачот мора постојано да се обидува да ги разбира пораките и значењата на тишината во однос на членовите, целите и задачите на групата или кон него самиот во улогата на водач. Во почетните фази тишината е речиси редовно присутна и тогаш таа може да означува опасност по членовите и тие обично ја избегнуваат обидувајќи се да вербализираат само за да ја прекинат. Во таа смисла, тишината е голем предизвик како за водачот, така и за членовите на групата. Според (Ajdukovic, 1997), соочен со групниот феномен на тишина, водачот на групата може да се почувствува: беспомошен, неуспешен и без контрола над групата.

Но, да видиме што се може тишината да изразува. Таа, може да се забележи, има потенцијал да укаже на две големи категории процеси и ситуации во групата: позитивни и негативни. Кога станува збор за негативните процеси кои ги појаснува или прикажува групата или за кои пренесува порака, може да се

каже дека литературата изобилува со наоди за таквите негативни показатели на тишината. Еве некои од нив:

- » Тишината предизвикува анксиозност во групата но е и израз на анксиозноста (Klein, 1996), односно таа укажува на постоење на групна напнатост и анксиозност, но во истовреме таа предизвикува анксиозност со својата егзистенција ;
- » Времето поминато во групната тишина е исполнето со напнатост, тескобност. Се избегнуваат погледите меѓу членовите а се воочуваат и многу ситни вознемирени движења (Klein, 1996). Кога присуството на тишина во групата е продолжително во одреден временски период, особено во првите фази на групниот развој, членовите, но понекогаш и неискусниот и невешт водач чувствуваат напнатата атмосфера и тескобни чувства на нелагодност, непријатност и тенденција да се напушти таквата ситуација преку одбегнување да им се погледне на другите в очи и засраменост ;
- » Тишината често е загрозувачка за членовите и кај нив предизвикува страв. Многу често, при групна тишина, членовите имаат дифузно чувство на загрозеност, дека се во некаква опасност, дека нешто ќе се случи и сл., што укажува на моќта на тишината да предизвика силни непријатни емоции. Ваквите емоции почесто се јавуваат кај поинтровертни, посензитивни индивидуи, кај оние кои се повлечени, срамежливи и/или несигурни во себе ;
- » Тишината е показател на отпори во групата (Ajdukovic, 1997), односно, таа на водачот му пренесува порака дека во групата постои отпор кај некои членови да се отворат, да споделат или јасно да ги искажат своите ставови. Отпорите понекогаш доаѓаат од несигурноста и стравот кај членовите дека ќе бидат осудувани, критикувани, исмевани итн. ;
- » Тишината може да укажува на незаинтересираност кај членовите на групата (Ajdukovic, 1997), околу задачите и целите на групата, околу стилот на водење од страна на водачот итн. ;
- » Тишината неретко е показател на постоење прикриена агресија во групата, т.е. таа може да биде индикатор на непријателски ставови и чувства помеѓу некои членови, помеѓу некои членови и водачот на групата или помеѓу членови и групата и нејзините цели ;
- » Тишината понекогаш открива несигурност на водачот и/или на членовите околу некои важни прашања какви што се: како да се изгради доверба, колку лично да се откриеме пред другите, дали групата напредува доволно брзо кон целта итн. (Ajdukovic, 1997). Таквите прашања се поставуваат преку значењето на тишината и откриваат сомнеж кај членовите и/или водачот околу продуктивноста на групата во таа смисла и може да укажат на потреба од преиспитување на постоечките цели и начини на кои се работи на нивно остварување итн.;
- » Тишината може да укажува на чувства на беспомошност, безнадежност и фрустрација кај членовите и/или кај водачот во поглед на тоа дали напредуваат, дали активно се вклучени, колку целите лично им одговараат, какви се ставовите на другите кон нив и сл., односно, тишината имплицитно укажува на такви сомнежи и фрустрации и чувства на беспомошност преку перцепцијата на членовите на моментите на тишина во групата. Неретко, некои членови додека тишината трае може да помислат: “нема да успеам !”, “другите не ме прифаќаат и затоа молчат !”, “сигурно не се согласуваат со тоа што го

зборувам!“ итн. Таквите мисли и доживувања се, многу често, погрешна интерпретација на тишината. Тоа е така особено во почетните фази се додека членовите не ја прифатат и увидат комплексноста на сите можни групни односи. Понатамошните фази кај членовите ги разбиваат сомнежите околу тишината и се повеќе ги ослободуваат во правец на прифаќање на тишината преку позитивна интерпретација и разбирање на нејзините пораки и нејзино искористување за унапредување на личното групно учество ;

- » Тишината понекогаш може да укажува на постоење прикриен конфликт помеѓу членовите или членовите и водачот. Феноменот на тишина, неретко, се појавува како предупредување дека во групата постои потпраговен, премолчен конфликт кој претендира да акумулира големо количество агесија и неподносливост која може да експлодира доколку водачот не ја разбере благовремено ваквата порака на тишината и доколку не ги изнесе на површина несогласностите помеѓу членовите или помеѓу него и членовите ;
- » Тишината честопати укажува на отворен напад кон водачот на групата (Klein, 1996), односно, нејзината манифестација е доказ за неслагање на членовите со неговите лични особености, ставови или пак начинот на водење на групата. Во таков случај, водачот би требало уште еднаш да си ја преиспита својата лидерска улога и да увиди кои аспекти на неговата личност или стил на водење на членовите не им одговараат и со кои тие не можат да се сложат, и, согласно тоа, да ги промени колку може или да ги прилагоди на условите во групата. Според некои автори визуелните знаци на состојбата на тишина исполнета со агесија и напад може да бидат: повремени напнати прегледувања на групата, реакции на страв, отворена или прикриена лутина, сомничавост, покривање на лицето со раце итн., кои ги оддава општата кинетика на поединецот во група ;
- » Заканувачката тишина може да укажува на можен актинг-оут, т.е. тишината може да предупредува дека некој член е пред големо емоционално изразување или манифестација на силни емоции (Klein, 1996).

Сепак, тишината не само што не значи секогаш негативен показател за нарушена групна структура или динамика, односно нарушени односи, туку напротив, таа многу често е позитивен двигател на некои процеси во групата. Некои позитивни импликации и индикации на постоењето на феноменот тишина се следниве:

- » Тишината укажува на увид кај членовите за нешто многу значајно во текот на процесот на групна работа (Klein, 1996), т.е. тишината неретко испраќа порака дека кај членовите се случуваат придвижувања кон поизразен личен развој, промена и надминување кои се очитуваат во последователните увиди. Тишината самата како феномен претходи на моментите на увид во групата ;
- » Тишината помага во групата да се издвои значајниот вербален материјал од тривијалниот, т.е., постоењето на тишина ги поттикнува членовите да го селектираат и изнесат она што е суштинско, значајно и вредно, наместо да бегаат од реалните проблеми преку непотребни вербализации ;

- » Тишината изразува позитивен личен и групен развој (Ajdukovic, 1997), односно, преку неа може да се прочита пораката дека групата се движи кон остварување на групните цели ;
- » Тишината може да е знак дека се случува некаква промена, дека членовите размислуваат за новата групна ситуација или за новиот увид и поинаку ги разбираат новите состојби;
- » Тишината им помага на членовите да ги обноват меѓусебните врски или да ги преускладат своите улоги и однесувања во групата (Ajdukovic, 1997). Постојењето на тишината во моментите кога се случува некакво групно реструктурирање укажува на потребата да се преиспитаат групните улоги, норми или позиции за кои мора да е свесен и самиот водач на групата ;
- » Тишината ја предизвикува групата да ги надмине стереотипите и да се осмели да ја поднесува тишината како нешто важно за групата ;
- » Тишината и помага на групата да ги прошири видиците и да се отвори за прифаќање на пофлексибилни ставови, мислења, доживувања.

2. УЛОГАТА НА ВОДАЧОТ НА ГРУПАТА И НЕГОВОТО СПРАВУВАЊЕ СО ФЕНОМЕНОТ - ТИШИНА

Очигледно е дека тишината е феномен кој не смее да биде занемарен, особено не од водачот на групата. Што се би можел водачот да превземе при појавата на тишина а што не би смеел ? Прво, водачот мора да ја вреднува тишината како нешто важно и да ѝ дозволи да постои онолку долго колку што на групата и е неопходно, и да остане на својот став на одржување на тишината без разлика што тоа е фрустрирачки за групата. Одржувајќи ја фрустрацијата предизвикана од тишината, тој овозможува таа да ги поттикне на активност членовите на групата (Glassman, Kates, 1990).

Тишината секогаш носи некаква порака за групната динамика, и, со оглед на тоа, водачот треба да се потруди да ја разбере автентичната порака и да процени кога е тоа позитивна тишина која треба да се поддржи а кога е тоа негативна фрустрирачка тишина која треба да се прекине. Во секој случај, водачот никогаш не треба да ја прикрива својата фрустрација и неподносливост на феноменот Тишина преку прекумерно и непотребно зборување. Со тоа, тој оневозможува од тишината групата да извлече некоја важна корист за општа добробит на целата група. Кога водачот ќе добие порака дека тишината е отворен отпор кон него, тој треба да ги преиспита своите компетенции и однесувања во групата како и стилот на водство и да промени секогаш елементи на истите кои се неопходни заради успешна групна функција. Водачот и самиот треба да поттикнува тишина и да ја користи, како што истакнуваат Гласман и Кејтс (1990) како своевидна техника која ќе го потпомогне развојот на групата. Овие автори сугерираат дека тишината е динамска техника, покрај тоа што е дел од групните односи, со која се прикажува и обезбедува почит и поддршка на напорите на членовите кон личен развој. Кога тишината се почитува, особено при сподфелување на некој од членовите пред група, се овозможува чувство на прифатеност кај односниот член и преку рефлексивност тој се поддржува да биде она што е, без разлика на групните притисоци тој секогаш да се конформира со групата (Glassman, Kates, 1990). Поддршката на ваквата тишина, исто така, овозможува чувство на комозија кај членовите и делумна нивна независност од авторитетот на водачот што двострано е позитивно. Имено, преку овој процес, членот се поттикнува да биде

слободен, искрен и автентичен а од друга страна, водачот префрла дел од својата одговорност на членовите со што ги поттикнува на развој а себеси се заштитува од преголема одговорност и изложеност. Ваквата перцепција на тишината како техника во групната работа е одлична практична алатка за секој водач на групи во неговата борба да обезбеди и поддржи позитивни меѓучовечки односи во групата со цел да се остварат групните цели. За да ја упразнува успешно и етички оваа техника, водачот треба да има солидни познавања од групната структура и динамика, психологија на малата група но и практични социо-психолошки и психотераписки методи на работа со група. Тој треба самиот да ја предизвика тишината преку воочливо значајно замолчување со израз на заинтересираност, концентрација но и отсуство на пренагласени емоции а на сметка на тоа заземање неутрална благонаклонета емоционална позиција. Згора на тоа, водачот треба да има расчистено со одредени фрустрации поради кои не можел да ја поднесува групната тишина и да остане во неа се додека таа не вроди со плод, без разлика на отпорот на групата.

ЗАКЛУЧОК

Како заклучок за важноста на тишината за севкупните односи во групата, може да се посочат многуте практични и теоретски сознанија на практичарите но и теоретските концепции кои беа разгледувани. Литературата изобилува со примери како тишината го потпомага групниот процес и овозможува остварување на групните цели. Како општа напомена и заклучок за влијанието на тишината врз остварување на групните цели, може да се посочат следниве нешта:

- » Почитувањето на феноменот на Тишина во група и нејзиното сериозно земање в предвид во продуктивноста на групата овозможува процес на позитивно придвижување кон целите заради фактот дека тишината секогаш испраќа порака за тоа како групата функционира, колку е ефективна, какви се односите кои го потпомагаат процесот на остварување на целите итн. ;
- » Анализата и правилното разбирање на пораките на тишината го опремуваат водачот со повратна информација за тоа колку групните цели се правилно одбрани во поглед на потребите на членовите и дали има потреба од нивна модификација односно замена со други пофункционални, кои ќе предизвикаат поголемо задоволство од групното учество и поголема мотивација за членовите да ги остварат групните цели. Доколку се открие дека тишината е знак на несогласување со групните цели, тогаш таа дава знак дека групата не се движи кон целите или дека тие не одговараат на потребите на членовите или пак дека членовите не се задоволни од ангажманот и стилот на водење од страна на водачот итн. ;
- » Пречестата и негативна тишина може да укаже дека постои отпор кај членовите кон целите на групата заради различни причини кои можат да ја намалат групната продуктивност во правец на постигнување на предвидените цели, што на крајот ќе резултира со неуспешен крај на една група ;
- » Поддршката на тишината предизвикана заради емоционалните, интелектуалните или социјалните потреби и фрустрации кај членовите на групата, ќе придонесе кон индивидуално придвижување кон остварување на заеничките индивидуални и групни цели и ќе го зголеми

задоволството од групната припадност, ќе ја зголеми кохезивноста и ќе овозможи мотивирање на членовите да продолжат понатаму до крајниот исход - остварување на целите заради кои дошле во групата.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

1. Ajdukovic, M. 1997. Grupni pristup u psihosocijalnom radu. Zagreb: Drutvo za psiholosku pomoc.
2. Alissi A. 1980. Social group work: Commitments and perspectives. In A. Alissi (Ed.), Perspectives on social group work practice: A book of readings (pp. 5-33). New York: Free Press.
3. Glassman U., Kates L. 1990. Group work: A humanistic approach. London: Sage publications.
4. Yalom & Leszcz. 2005. The theory and practice of group psychotherapy, 5th edition. Basic books.
5. Jankovic J. 2004. Savjetovanje: psihodinamski pristup. Zagreb: Etcetera.
6. Klein A. 1970. Social work through group process. New York: School of social welfare, State university of New York at Albany.
7. Klain E. 1996. Grupna analiza: grupna analiticka psihoterapija. Zagreb: Medicinska naklada.
8. Konopka G. 1983. Social group work: A helping process (3-rd edition). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
9. Kutter P. 1999. Upoznajte sebe uz pomoc grupe: praksa i teorija grupne terapije. Beograd: Zarko Albulj.
10. Pendaroski M. 2011. Odnosot so adolescentot vo nastavata - eden kompleksen proces. Skopje: Prosvetno Delo, 4,.