

TALDEKO GIZARTE LANGINTZA

1GAIA

1.1. ZER DA TALDEKO GIZARTE LANGINTZA?

- Taldeko gizarte langintza Gizarte Langintzaren ataletako bat da, Banakako eta Komunitate gizarte langintzarekin batera.

*“Talde langintza gizarte langintzaren metodo bat da, taldean nahita egindako esperientzien bidez gizabanakoen gizarte portaera hobetzen laguntzen duena, horrela norberaren **arazo pertsonalei**, edo taldean eta **komunitatean dituen** hobeto aurre egin ahal izateko”* (KONOPKA)

HELBRURU BIKOITZA

- Askotan, Gizarte Langintza, bere dimentsio indibidualera mugatu izan da, norbanakoaren arazo edo egoera pertsonalera.
- Baina hainbatetan, arazo edo egoera berbera gizarteko norbanako desberdinek pairatzen dute (drogazaletasuna, alkoholismoa, sexu adikzioa, jokua, gertuko baten heriotza, gaixotasun fisikoa, genero indarkeria, etab.). Antzeko arazoa bizi duten pertsoneri talde irtenbidea proposa diezaiokegu (beti ere norbanako bakoitzaren ezaugarriak kontutan izanik).



PROYECTO **H**OMBRE ASOCIACIÓN



- Gizarte langileen esku-hartze esparruak:
 - o Guztiak beharrezkoak eta osagarriak dira, naiz eta garapen desorekatua izan duten



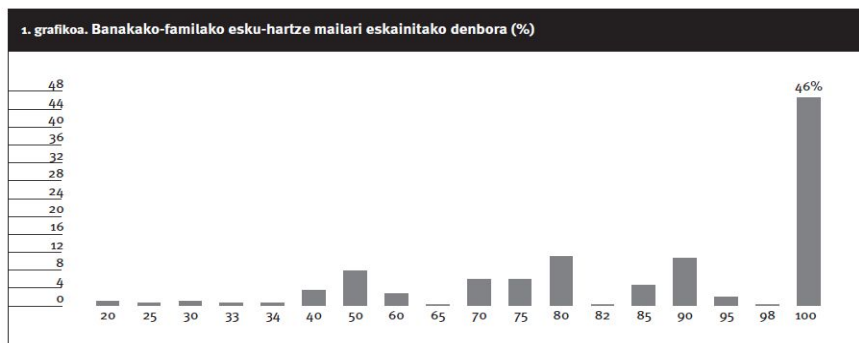
- Banakako gizarte langintzak izan du garapenik handiena, komunitateko gizarte langintzak jarraitzen dio, eta taldeko gizarte langintzak izan du garapen txikiena.



- Profesionalek arlo desberdinetako esku-hartzeei eskaintzen dieten denbora aztertzen bada argi ikus daiteke desoreka.

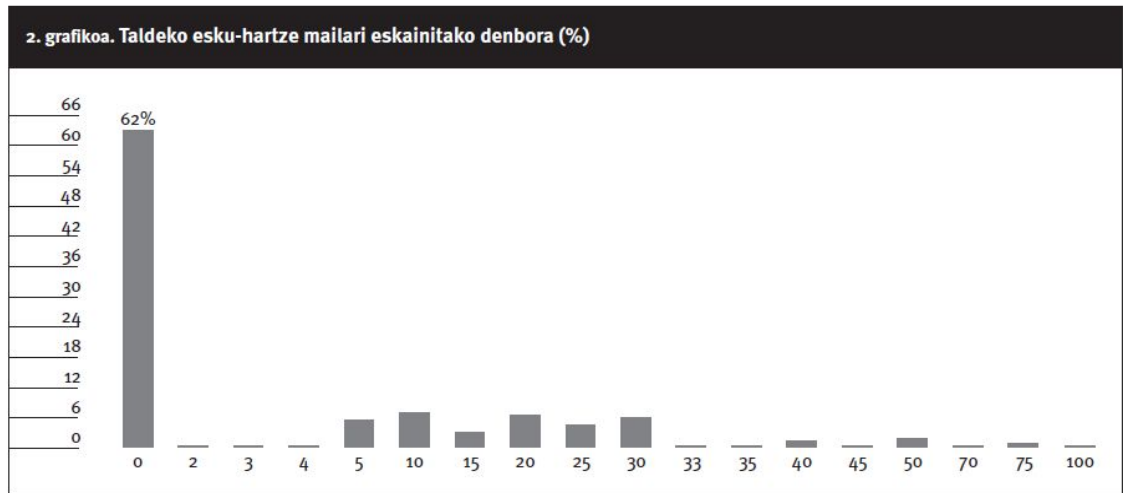
(Berasaluze, A. eta Berriotxo, K., 2008. Gizarte Langintzaren jardute profesionala gaur egun. Zerbitzuan, 44 zbk., 31-37 or.)

- o Euskadiko kasua aztertzen da. Lagina Gizarte langileen kolegioan kolegiatutako 370 gizarte langilek osatzen dute.
- o la gizarte langile guztiek banakako-familiako mailan esku hartzen dute, eta haietako askok horretan soilik jarduten dute. Profesionalen erdiak baino gutxiagok garatzen ditu talde maila eta komunitate maila.



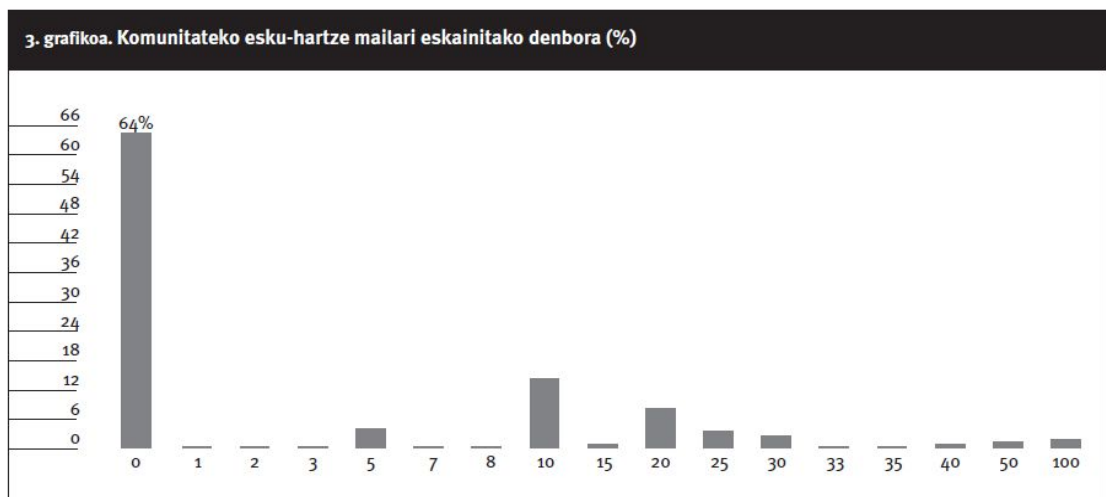
Iturria: Egileek sortua.

- o Profesionalen %46ak bere lanaren %100 dedikatzen dio banakako eta familiako gizarte langintzari



Iturria: Egileek sortua.

- Profesionalen %62ak bere lanaren %0 dedikatzen dio talde gizarte langintzari



Iturria: Egileek sortua.

- Profesionalen %64ak bere lanaren %0 dedikatzen dio komunitateko gizarte langintzari
- Gizarte langileak ez dira taldeekin ari diren bakarrak, beste eragile (elkarte desberdinak) eta profesional batzuk (psikologoak besteak beste) ere dihardute

horretan eta gizarte langileak horiekin elkarlanean jardun behar du. Diziiplina eta profesional desberdinen arteko **koordinazioa** garrantzitsua da.

- Erabiltzaileak “gaixorik” zein “osasuntsu” dauden pertsona taldeak izan daitezke.
 - o Gaixorik: Gaixo fisiko (itsuak, minbizia dutenak, etab.) zein mentalak (eskizofrenia, alkoholismoa, drogomenpekotasuna, etab.) izan daitezke.
 - o Osasuntsu: Adingabe eta nerabeen taldeak, hirugarren adineko pertsonen taldeak, etorkinen taldeak, emakumeenak, gaixoen senideak, senideren bat galdu dutenak, etab.
- Arloak: Osasuna, ongizatea, hezkuntza, aisialdia, etab.
- Taldeko gizarte langintzak helburu bikoitza dauka orokorrean:
 - o Gizabanakoaren arazoak taldean konpontzea, leuntzea, gutxitzea.
 - o Komunitateko arazoak konpontzea edo ekiditea, hala nola, bazterkeria egoerak.



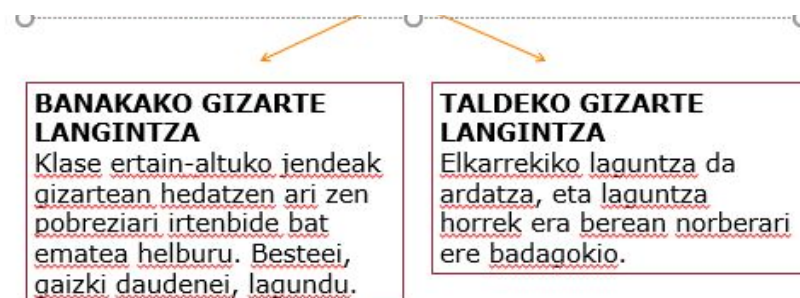
1.2. TALDEKO GIZARTE LANGINTZAREN HELBURUAK

- *Brown (1988)*
 - o **Laguntza indibiduala.** Arazo jakin baten aurrean dagoen pertsonak babesa eta laguntza bilatzen ditu taldean.
 - o **Aldaketa indibiduala.** Jokaera jakin batzuk alda daitezke (jarrera deliktiboa zuzendu, kontsumoak, etab.) edo zerbait orokorragoa izan daiteke (pertsonek arteko harremana sortu, autoestimua igo).
 - o **Heziketa, prestakuntza eta informazioa** jaso dezakete. Eragiten dien edo batzen dituen gizarte errealitatea hobeto ulertzeko (droga kontsumoaren ingurukoa, eskizofrenia, doluaren etapak, etab.).

- **Aisialdia.** Taldekideei aisialdirako aukera eskaintzen zaie, bizitza pertsonalean dituzten beharrianak apur bat baretzeko. (Adb.: Gaixoen zaintzaileak)
- **Talde laguntza.** Arazo jakin baten aurrean dagoen talde naturalak hori gainditzeko bidea bilatzen du taldean lan eginez.
- **Inguruaren aldaketa.** Taldekideen inguru soziala aldatu nahi da, komunitate osoaren bizitza baldintzak hobetzeko. (Komunitatea)
- **Gizarte aldaketa.** Aldaketa politiko eta sozialak proposatzen dira, eta, horretarako, jendea kontzientziatzea bilatzen da. (Legea, politika)

1.3. TALDEKO GIZARTE LANGINTZAREN SORRERA ETA BILAKAERA

- Talde gizarte langintzak Estatu Batuetan du sorlekurik garrantzitsuena (nahiz eta berez sortu Ingalaterran egiten den).
- Industrializazioaren eraginei lotuta sortzen da:
 - Lan eta bizi baldintzaen degradazio edo narriadurari aurre egin nahian (lanaldi luzeak, egunero lan egin beharra, soldata xumeak, haurrak lanean aritu beharra) langileria elkarri laguntzeko biltzen hasten da.
 - Kooperatibak, sindikatuak, alderdiak sortzen dira.
- Talde gizarte langintzaren sorrera vs. Banakako gizarte langintzaren sorrera



- **BANAKAKO GIZARTE LANGINTZA – COS**
 - Banakako gizarte langintzak COS erakundearen du bere jatorria, *Charity Organization Society* edo Karitatearen Gizarte Erakundea.
 - Pertsonen edonolako laguntza karitatiboa ez zaiela eman behar defendatzen zuen erakundeak, horrek pertsonak eskaletasunean jarraitzea eragiten zuelako eta emandako laguntza horrek jasotzen zuen pertsonaren independentzia ekarri beharko lukeela azpimarratzen zuten. Nolabait laguntza modu arrazionalago batean ematea bilatzen zen.

- COSek *Thomas Chalmers*-en ideiak jarraitzen zituen, zeina karitatea “lau iturriak” izeneko prozesuaren bitartez antolatzen ahalegindu zen:
 - Pertsona txiroaren kausak ikertu eta bere auto-mantenurako aukerak garatu behar zirela uste zen.
 - Txiroak bere auto-mantenua lortzea ezinezkoa balitz, bizilagun, senide edota lagunak pertsona edo familia horren kargu egitea bilatuko zen.
 - Hori ere ezinezkoa balitz, herritar aberatsak pertsona edo familia horren kargu egitea bilatuko zen.
 - Azken iturria litzateke laguntza eskatzea denen artean arazoa konpondu ahal izateko.
- COSen printzipioak:
 - Instituzio pribatuen hazkundera sustatzea.
 - Hiria barruti (edo distritu) txikietan banatzea.
 - Ikerkuntza sail bat ezartzea (txiroen egoeraren zergatiak ikertzeko).
 - Karitate eragileak formatzea, idatzizko irakurgai praktikoek bidez.
 - Laguntza material eta morala ematea.

- **TALDEKO GIZARTE LANGINTZA**

- ARO AURRE-ZIENTIFIKOA (Metodorik gabeko lana, ondorio teorikoak ateratzea bilatzen ez zuena)
 - *Settlements* mugimenduari lotuta.
 - Lehendabiziko *settlement* 1884an sortu zuten Samuel eta Henrietta Barnett senar-emazteek Londresen, *Toynbee Hall* izenekoan.
 - Asmoa talderik behartsuenei laguntzea zen, eta ez pertsonen bakarka.
 - Unibertsitateko graduatu gazteei berak sorturiko egoitzan lan egiteko eta komunitatean bizitzeko dei egin zien (helburua ez zen pobreentzat lan egitea, baizik eta eurekin lan egin eta bizitza partekatzea).

- *Settlements* mugimendua Estatu Batuetara zabaldu zen 1886an, eta are arrakasta gehiago izan zuen.
 - Jane Addams izan zen mugimendua Ingalaterran ezagutu eta Chicagora hedatu zuena, *Hull House* izeneko *settlement* bat sortuz.
 - Kutsu erlijiosoa zuen.
 - Besteak beste, **haurrak zaindu**, sukaldaritza edo jostungintza ikastaroak, arte erakusketak, hitzaldiak, janaria zein etxebizitza etab. eskaintzen ziren.
 - Addams hurrekin
 - Janaria banatzen
 - Jostungintza
 - Sukaldaritza
 - Estatu Batuetako *settlement*-ak kutsu errebindikatzaleagoa eta erreformazaleagoa eduki zuten.
 - Udal administrazioetan eskaerak egin zituzten, legeak aldatzen ahalegindu, kale protestak egin, sindikatuekin aritu, etab.
 - Gizarte helburuak lortzeko politikan aritu beharra zegoela ohartuta horretan aritu ziren.
 - *Hull House*-ren arrakasta Chicagon zein Estatu Batuetako beste leku batzuetan *settlement* gehiago sortzeko eredu izan zen.
 - Halakoen sortzaileek uste zuten auzoko baldintzak aldatzeak komunitatearen hobekuntza zekarrela eta horrek gizartearen hobekuntza.
 - Piskanaka Estatu Batuetan gero eta gehiago sortuz joan ziren:
 - 1895. urtean 50 *settlements* inguru zeunden Estatu Batuetan.
 - 1900. urtean 100 baino gehiago.
 - 1910. uretan 400 baino gehiago.
 - 1931an Jane Addams-ek Pakearen Nobel saria jaso zuen.
- ARO ZIENTIFIKOA (Jardute profesionalaren ereduak, aportazio teorikoak)

- I Mundu Gerraren (1914-1918) ostean ikuspegi psikologiko eta psikoanalitikoak nagusitu ziren. Urte horietan beraz Taldeko Gizarte Langintza nolabait bigarren maila batetan geratu zen, eta norbanakoaren garrantzia nagusitu zen.
- Baina 30. hamarkadaren hasiera-erditik aurrera Taldeko Gizarte Langintzak berriro indarra hartu zuen, berpiztu egin zen.
- Garai horretan Estatu Batuetan 1929ko *krack* ekonomikoa eman zen, burtsaren gainbehera, liberalismo klasikoaren krisia... Giro sozio-politikoak nahasia zen, langabezia tasa altuak, nazismoa, etab. eta egokia talde ikuspegia indartzeko.
- Gainera erdialdeko Europatik Estatu Batuetara errefuxiatuak iristen dira garai horretan, eta Europan talde esperientziak indar gehiago zuten, izan ere, garapen indibidualera begira garrantzitsutzat jotzen zen taldeekin aritzea.
- Zalantza zegoen ea zein zen talde langintzaren esparrua, eta Grace Coylek Gizarte Langintzaren barruan kokatzeko proposamena egin zuen, banakako eta komunitateko gizarte langintzekin batera.
- 1946an Talde Langintzako Elkartearen asanblada batean proposamen horri eustea erabaki zen.
- Aro honetan, Taldeko Gizarte Langintzari dagokionez:
 - Helburu bikoitza duela ezartzen da. Alde batetik, komunitatearen hainbat behar asetzea; bestetik, gizabanakoaren beharrak asetzea, ikuspuntu terapeutiko batez.
 - Gizarte langileek esku-hartze forma bat bezala erabil dezaketela.
- II. Mundu Gerraren (1939-1945) ostean ekarpen berri eta ugari egin zen talde lanaren inguruan. Wilson, Trecker eta Konopka aipa daitezke

2.GAIA: TALDEA ETA GIZARTE

2.1. ZER DA TALDEA?

Talde bat aurrez aurre elkar eragiten duten bi norbanako edo gehiago bezala definitzen da, helburu amankomunak lortzeko bidean elkar mendekotasun (interdependentzia) positiboaz kontziente direnak, eta euren eta besteen taldekidetasuna edo pertenezia aitortzen dutena (Johanson eta Johanson, 2003).

Jende multzoa



Gizarte taldea

Edozein jende multzo, kidetza kontzientziarik gabe, helbururik konpartitu gabe

Kidetza kontzientzia dutenak eta helburu amankomunak partekatzen dituztenak



2.2.
ZER
DA

GIZARTE SAREA?

Gizarte Sareak ondo mugatutako aktore –norbanako, talde, erakunde, komunitate, gizarte globalak, etab.- multzo gisa definitu daitezke, batzuk besteekin gizarte harremanez erlazionatuta daudenak

(Lozares, 1996: 108).

- Gizarte sareak **gizabanakoarentzat duen garrantzia**:
 - Gizarte sarea egokitze mekanismo indartsua izan da gizakiarentzat (Kingsley Davis, 1965).
 - Gizarte harremanen garapena eboluzioaren pausu garrantzitsuenetariko bat izan zen, bakarrik eta modu isolatuan eraginkorki aurre egin ezin zitzaien arazoei irtenbideak eta erantzunak aurkitzeko bidea eman baitzuen. Lehendabiziko ehiztari taldeek, esaterako, harrapakin handien jazarpena ahalbidetu zuten.
 - Gizarte antolaketa hori modu zuzenean biziraupenarekin lotzen da (Tezanos, 1991).
- Gizarte sareak gizabanakoaren biziraupenerako duen garrantzia dela eta, giza espezieak bere bilakaeran zehar gizarte harremanak sortu eta mantentzeko joera erakutsi du.
- Zenbait autorek azpimarratu duten modura, gizarte dimentsioa gizakiari bizitzeko behar-beharrezkoa zaion baldintza bihurtu da:

“Lo social se ha convertido no ya en un recurso adaptativo importante, sino en la conditio sine qua non de la existencia del ser humano” (Gracia, Herrero eta Musitu, 1995: 12).*

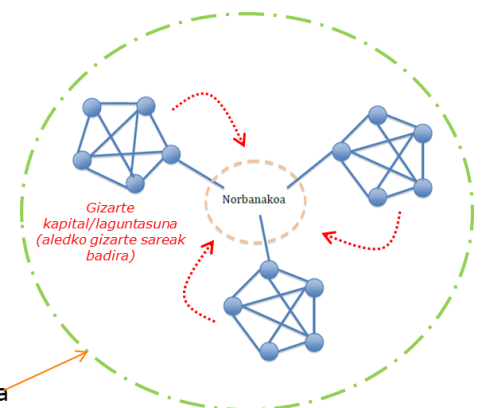
- Pentsalari eta poeta ugariengan aurki genezake gizarte sarearen garrantzia.
 - Aristotelek (384 K.a. -322 K.a.) gizakia izaki soziala zela baieztatzen zuen.
 - Bhágvad-gita (testu sakratu hindua) edo Biblian.
- Diziplina soziologikoaren baitan, 1897an **Emile Durkheim** soziologo frantsesak, aski ezaguna den nork bere buruaz beste egitearen gizarte determinatzaileen inguruko lana kaleratzen du (*Le suicide. Étude de sociologie, 1897*).

- Gertuko gizarte harreman gutxiago zituzten pertsonak bere buruaz beste maizago egiten zutela ondorioztatu zuen.
- Gizarte industrial berrietako desintegrazioa ikertu zuen. Garapen industrialak indibidualismoari garrantzia gehiago esleitzean ziola ikusi zuen. Jendea, nekazal guneetatik soldatapeko langile gisa aritzeko hiri ingurura jeisten zenean, norbanakoekin, familiarekin, elizarekin zein komunitatearekin zituen harremanak disolbatu egiten zirela, eta horrek laguntasunaren murriztea eta gizarte arauen galtzea eragiten zuela uste izan zuen.
- Horrek *anomia* eragiten zuen, hau da, balio moral, erlijioso edo hiritarrak galtzea; eta anomiak ongizate psikologikoan eragin ezkorra dakar. (Gizakia norabide gabe, galduta)
- Beranduago (XX. mendean), **Thomas eta Znaniecki**-k Poloniako nekazariak Estatu Batuetako hiriguneetara burututako emigrazioaren eraginak ikertu zituzten.
- Kohesiozko gune ruralak abandonatu eta giro inpersonalak ezaugarritzen zituen iparamerikako hiri industrialetara emigratzeak etorkinengan jokabide arazoak eta gizarte antolakuntzarik eza eragiten zuela ikusi zen.
- Beranduago (XX. mendean), **Thomas eta Znaniecki**-k Poloniako nekazariak Estatu Batuetako hiriguneetara burututako emigrazioaren eraginak ikertu zituzten.
- Kohesiozko gune ruralak abandonatu eta giro inpersonalak ezaugarritzen zituen iparamerikako hiri industrialetara emigratzeak etorkinengan jokabide arazoak eta gizarte antolakuntzarik eza eragiten zuela ikusi zen.
- Hamarkada berean, **Chicago-ko Unibertsitatearen** baitan, gizarte sareen hausturak kezkatzen zituen ikerketa talde bat sortzen da, **Robert Park, Ernest Burgess eta Roderick McKenzie**-ren eskutik.
- Autore hauek ere antzeko ondorioetara iritsi ziren, sozialki kohesiozkoak ziren komunitateak utzi eta gune industrialetan kokatzeak, trantsizio guneetan jokabide eta gizarte arazoak eragiten zituen (Gracia et al., 1995).

- Argi geratzen da beraz gizarte sarean edo sareetan murgilduta egoteak norbanakoentzat duen garrantzia.
- Hortik eratorriko lirateke **gizarte kapitala** eta **gizarte laguntasuna**. Gizarte sarea, gizarte kapitala metatzeko eta gizarte laguntasun baliabideak jasotzeko aurre baldintza izango da.
- Hala eta guztiz, gizarte sarea izateak ez dakar derrigorrez gizarte kapitala edo gizarte laguntasuna berarekin (Gracia et al., 1995; Musitu, Buelga, Lila eta Cava, 2001).
- Gizarte sarerik ez duen pertsona batek, esaterako herrian berria delako, ez duelako inor ezagutzen eta ez duelako familiakiderik, ezta gertuko lagunik ere, nekez izango du gizarte laguntasunik.
- Gizarte sarea izateak ere ez du auresuposatzen gizarte kapitala izango duenik eta gizarte laguntasuna eskuratuko duenik. Hori, sarearen ezaugarrien araberakoa izango da, eta horrek betetzen dituen funtzioen baitakoa.
- Zentzu horretan, zenbait autorek *gizarte sare eta gizarte laguntasun sare* kontzeptuak bereizten dituzte (Gracia et al., 1995; Musitu et al., 2001).



Harremanik gabe, gizarte kapital edo gizarte laguntasunik ez



Gizarte sarea

Gizarte sareak pertsona baten gizarte harreman multzoari egiten dio erreferentzia, harreman horiek gertukoak zein urrunagokoak izan daitezkeelarik, zenbaitetan pertsonaren izena soilik jakin daitekeelarik edo soilik bistaz ezagutu.

Gizarte laguntasun sarea berriz, aipaturiko gizarte sarearen azpimultzo bat litzateke, zeinetan norbanakoari gizarte laguntasuna ematen dietenak soilik barne hartuko liratekeen, gizarte kapitala metatzea ahalbidetzen dutenak hain zuzen. *Taldeko Gizarte Langintzan mota honetako taldeak sortzea da helburua, norbanakoaren zein talde/komunitatearen ongizatean eragingo dutenak.*

2.3. GIZARTE KAPITALA

- XX. mendeko 90. hamarkadaren erditik aurrera diziplina ezberdinetako ikertzaileen interesa pizten hasi zen, soziologo, ekonomista, politologo edo antropologoena besteak beste.
- Diziplina ezberdinetatik lantzean, gaur egun oraindik ez da existitzen ikertzaile guztien adostasuna biltzen duen definizio bateratzailerik (Bernat et al., 2010; Portela eta Neira, 2003).
- Portes-en (1998) arabera, gizarte kapital kontzeptuaren baitan presente dago taldeetako kide eta parte-hartzaile izatea, eta horrek **norbanako zein komunitatearentzat (TALDEKO GIZARTE LAGINTZAREN HELBURU BIKOITZA)** dituen ondorio positiboak.
- Lyda Judson Hanifan (1916) izan zen lehendabizikoa *gizarte kapital* terminoa erabiltzen. Eskolen funtzionamendu arrakastatsurako parte-hartze komunitarioak zuen garrantzia azpimarratu zuen. Pertsona isolatuta daoenean sozialki babesgabea izango da, aldiz bizilagun edo inguruko jendearekin kontaktua mantentzen badu gizarte kapitalaren pilaketa sortuko da, norbere gizarte beharrei aurre egiteko bidea emango duena eta komunitate osoaren baldintzak hobetzeko aukerak sortzea ahalbidetuko duena.

2.3.1. AUTORE FUNDATZAILEAK: BORDIEU, COLEMAN ETA PUTNAM

- **Pierre Bourdieu**, soziologo frantsesa, 70. hamarkadan txertatzen du *gizarte kapitala* bere aparatua teorikoan.
- Bere lanik esanguratsuena *The Forms of Capital* izeneko litzateke, 1986an kaleratu zuena. Kapitalak hiru forma izan zitzaizkeen: ekonomikoa, kulturala zein soziala. Gizarte kapitala norbanakoaren jabetza edo ondasun gisa ikusten zuen, eta gizarte harremanak zituen pertsonak, harreman horietatik kapitala, abantaila eskura zezakeen.
- **Kapital ekonomikoa:** Balidabide ekonomikoak izatea, dirua.

- **Kapital soziala edo gizarte kapitala**: Baliabide (normalki) ukiezinak, talde partaidetzatik, harremanetatik eratortzen direnak.
- **Kapital kulturala**: Baliabide ukiezinak. Ezagutza, hezkuntza, trebetasunak, etab. Gizartearen baitan estatus altuagoa edo baxuagoa esleitzen dute. Printzipioz gurasoek igortzen diote kapital kulturala haurrari.

* Gerora kapital sinbolikoa

- Bourdieu-arentzat (1986) harreman sareak epe motz edo luzean baliatu ahal izango diren harremanak sortzea helburu duten inbertsio estrategiak dira.
- Kapitala, eskusiboki zentzu ekonomikoa izatetik askatzen du Bourdieu-k. Gizarteko praktikak ez daude soilik kapital ekonomikoa eskuratzera bideratuta, edozein kapital mota eskuratzera baizik.
- **James Coleman**, soziologo iparamerikarra. Bourdieu-k egindako saiakera esanguratsua izanik ere, ohikoa da ideiaaren sortzaile nagusi gisa Coleman azpimarratzea.
- Coleman-ek (1988 eta 1990) gizarte kapitalaren modu ezberdinak identifikatzen ditu, hala nola: mesede edo faboreak trukatzeak eragiten dituen betebeharrak eta itxaropenak; lagun eta ezagunak informazio iturri gisa erabiltzea; arauak eta zigorrak eraginkorrak.
- Gizarte kapitala izateko, norbanakoak beste batzuekin harreman behar du (estruktura, gizarte sarea), eta beste horiek izango dira gizarte kapitalak eragiten dituen aintzinen iturri potentzialak (gizarte sareak betetzen duen funtzioa).
- Gizarte kapital terminoa maila indibidual zein kolektiboan agertzen da bere lanetan.
 - **Maila indibiduala**. Norbanakoaren parte-hartze maila zenbat eta handiagoa izan bere gizarte sarean, maila pribatu edo indibidualean gizarte kapitalaren eraginkortasuna hobetu egingo da (elkarrekotasun itxaropen handiago, konfidantza gehiago, informazioa igorriko dioten pertsona sare zabalago, etab.).
 - **Maila kolektiboa**. Ondasun publikoa ere badela azpimarratzen du Coleman-ek, bere onuretz ez dutela soilik gizarte harreman batetan

2.4. GIZARTE LAGUNTASUNA. Gizarte kapitalaren ikuspegi psikosoziala

- Gizarte kapitala ekonomia, soziologia edo zientzia politikoek baitan landu den kontzeptua izan bada, gizarte laguntasuna psikologia edo psikosoziologian erabili da.
- Gizarte laguntasun kontzeptuaren definizioaren inguruko adostasuna aurkitzea ez da erraza, gizarte kapitalarekin gertatzen den moduan.
-
- Komunitateak, gizarte sareek edo konfidantzazko pertsonen emandako hornidura adierazkor zein instrumentalen multzoa litzateke, horiek hautemandakoak edo benetan jasotakoak izan daitezkeelarik. Geroagoko beste lan batetan, baliabideen mobilizazio hori egoera arrunt zein **krisi egoeretan** eman daitekeela gehitzen dute (Lin eta Ensel, 1989).



OSAGAI ESTRUKTURALA, EGITURA

Gizarte sareari eta bere ezaugarriei egiten die erreferentzia.

- Norbanakoari beharrezkoa zaio gizarte sare moduren batean parte hartzea.

- Sarearen dimentsio objektiboak kontutan hartzekoako dira horien arabera izango delako gizarte kapital/laguntasuna: sarearen tamaina, eraketa, dentsitatea, homogeneotasuna, maiztasuna, iraupena...

OSAGAI FUNTZIONALA

Gizarte sareak betetzen duen funtzioari egiten dio erreferentzia, norbanakoak horietatik lortzen duen onurari (g. kapitala/laguntasuna). Laguntasun mota nagusiak hiru lirateke:

- 1) Emoziozko laguntasuna.
- 2) Informaziozko laguntasuna.
- 3) Laguntza instrumentala/materiala.

1. **Emoziozko laguntasuna.** Maila afektiboa. Norbere pentsamendu, beldur eta ilusioak kontatu eta entzuna izatean datza. Subjektua maitatua, babestua eta errespetatua sentitzen da. Osasun eta ongizatearen sustapen eta mantenuan paper garrantzitsua.

2. **Informaziozko laguntasuna.** Maila kognitiboa. Norbanakoak taldekideengandik jaso dezakeen aholku eta informazio baliagarria. Idei, iritzi eta ezagutzak elkartrukatzea.
3. **Laguntza instrumentala/materiala.** Jokamoldeari dagokio. Laguntza material zuzena ematea edo zerbitzuak prestatzea. Beste pertsonen hornitutako ekintza edo materialak: etxea garbitzen lagundu, haurrak zaindu, dirua prestatu, liburu bat utzi, etab.

2.5. SOZIALIZAZIOA

2.5.1. TALDEA SOZIALIZAZIO ERAGILE MODURA

- **Sozializazioa** gizakia gizartean integratzeko prozesuari deituko diogu.
- Taldea sozializazio prozesurako behar beharrezkoa zaio gizakiari. Taldeak alde batetik nortasuna emango dio norbanakoari, pertsonalitate orekatu bat lortzen lagundu. Eta bestetik **gizarteko arauak irakatsiko dizkio, funtzionatzeko erak eta horiek betearazi.** (2.2.2.)
- Sozializazioaren baitan hainbat maila aurkituko ditugu.
 - **Lehen mailako sozializazioa.** Lehen mailako taldeetan bereganatzen da, batez ere familian. Haurrak gizartearen oinarritzko arauak ikasten dituzte inguru afektibo batean.
 - **Bigarren mailako sozializazioa.** Aurrekoaren jarraipena eta garapena. Bigarren mailako taldeetan bereganatzen da: eskola, komunikabideak.... Haurrak osatu egiten du aurreko sozializazio fasean bereganatutakoa.
 - **Hirugarren mailako sozializazioa (edo birsozializazioa).** Aurrekoen zuzenketa eta berbideraketa. Ez da berez sozializazio klasikoa, baizik eta desbideraketen zuzenketa. **Ikasi dituzten jokabideak bizitza egoki bat izateko oztopo bilakatu zaizkienean.** Adb.: Delitugileekin, kontsumo ez onuragarriekiko menpeko bilakatu direnekin (drogomenpeko, alkoholiko, sexu adikzio) egin daiteke

- **2.6. KIDETASUNA**

- **Kidetasuna** nolabait talde batetako kide sentitzeari dagokio (borondateari).

Horretan hainbat faktorek eragin dezakete:

1. **Taldearen jarduera gustuko izatea.** Gustuko ditugun gauzak antzeko gustuak dituztenekin partekatzea nahi izaten da.
 2. **Taldeko kideak gustuko izatea.** Jarduera gustuko izanik ere kideak ondo ez bazaizkigu erortzen zaila izango da talde horretan parte hartu nahi izatea.
 3. **Taldetik haragoko beharrak asetzea.** Batzuetan pertsona bat talde batera elkartzen da, ez bakarrik taldearen jarduerarekin bat egiten duelako, baizik eta talde edo taldekide horien bidez beste helburu pertsonal batzuk lortuko dituelako. Adb.: etorkin batek, taldearen helburuez harago, gizartean integratzea eta jendea ezagutzea bila dezake.
- Kidetasuna handitzen duten arrazoiak:
 1. **Prestigioa.** Pertsona batek talde baten barruan ospea lortuko duela uste izatea, taldean entzuna dela eta errespetuz tratatua dela sentitzea.
 2. **Giroa.** Lankidetasun giroa egotea, eta ez lehia.
 3. **Taldekideen arteko elkarrekintza.** Taldekideen arteko harremanak, elkar ezagutzak, adiskidetasun giroak erakargarri egiten dute.
 4. **Tamaina.** Talde txikiak erakargarriagoak dira handiak baino, txikietan errazagoa baita taldearen kohesioa mantentzea. (erlatiboa)
 5. **Taldearen kanpoko ospea.** Taldea kanpoan ezaguna eta prestigioduna izateak handitu egiten du talde horretara biltzeko gogoia.
 6. **Arrakasta.** Arrakasta duten taldeak erakargarriagoak dira.
 7. **Beldurra, egoera zailak.** Beldur egoeretan, jendeak antzeko bizipenak dituzten pertsonen babesa bilatzen du.
 - Kidetasuna gutxitzen duten arrazoiak:
 1. **Taldearen funtzionamendua.** Taldearen funtzionatzeko era, arazoei aurre egiteko modua ez bazaie egokia iruditzen erakargarritasuna galduko du.

2. **Taldekideen jarrerak.** Taldekide batzuk menperatzaileak, protagonistak edota ezatseginak badira, gutxitu egiten da taldeak eskaini dezakeen onura eta bertan aritzeko gogoia.
3. **Kanpoko eragina.** Antzeko helburuak dituen beste talde bat ospetsuagoa bada edo prestigio gehiago badu, eta gure taldearekiko kontrako iritzi bat zabaltzen badu, kideentzat erakargarritasuna galduko du.
4. **Taldean betetzen den paperari dagozkionak.** Kasu batzuetan, pertsona batzuei mugatu egiten zaie taldean bete dezaketen papera (bere ezaugarriak direla –jatorria, generoa- eta, edota bere jarrera gustuko ez dutelako). Kide horrek arrazoi gutxi aurkituko du taldean sartzeko edo jarraitzeko.

- **2.7. TALDE MOTAK**

- Taldeak era askotara sailkatu ditzakegu.
 - Barneko taldeak eta kanpoko taldeak
 - **Barnekoak:** Norbanakoa kide den taldea, nire taldea, “gu”.
 - **Kanpokoak:** Norbanakoa kide ez den taldea, “besteak”.
- Lehen eta bigarren mailako taldeak
 - **Lehen mailakoak:** Harreman pertsonal eta intimoak ematen dira hauen baitan, aurrez aurrekoak, izaera informalekoak, eta talde iraunkorrak izan ohi dira. Adb.: familia edo lagun taldea.
 - **Bigarren mailakoak:** Modu kontzientean eratzen diren taldeak dira, interes amankomunak partekatzeagatik. Harremanak aurrez aurrekoak izan daitezke, baina baita posta (arrunt zein elektronikoa) edota telefono bidezkoak ere. Normalki harreman formalagoak mantentzen dira. Adb.: Alderdi politiko bat, bizilagun talde bat, eskola, sindikatuak, elkarteak, kirol taldeak...
- Talde txikiak eta talde handiak
 - **Txikiak:** Normalki balorazio hobea izan ohi dute, erakargarriagoak izan ohi dira, kohesioa mantentzea errazagoa baita.

- **Handiak:** Arrakastatsuagoak izan ohi dira arazo konplexuei aurre egiterakoan.
 - Oreka bilatu beharko da: taldeak nahikoa handia izan beharko du bere kideek askatasunez parte hartu dezaten eta uzkurtuta edo lotsatuta senti ez daitezen. Bestalde nahikoa txikia izan beharko du intimitate maila bat lortzeko eta kideen parte hartzea.
- Talde irekiak eta talde itxiak
 - **Talde irekiak:** Jende berriari irekita daude.
 - **Talde itxiak:** Taldekideak zein izango diren hasieran zehazten da eta ez da kide berririk onartzen.
 - Talde irekiek alde batetik dinamikotasun gehiago eta ikuspuntu desberdinak jasotzea ahalbidetzen dute. Aldiz, jendea aldatuz joatea ez da beti onuragarria eta baditu bere arriskuak: zintzotasunez eta benetako iritzia emanaz hitz egitea oztopatu dezake, zenbait gairen inguruan aritzeko beharrezkoa den konfidantza desagertarazi.
 - Talde itxiek normalki hobeto funtzionatzen dute, taldekideak mantenduta konfidantza gehiago sortzen delako. Hori bai, taldekideren batek kale egingo baluke galera handiagoa da.
- Pertinentzia eta erreferentzia taldeak
 - **Pertinentzia taldeak:** pertsona bat talde bateko kide, partaide denean. Adb.: familia, lagun taldea, kirol taldea, eskola, unibertsitatea, lan taldea... Taldekidetzatza objektiboa da, naiz eta pertinentzia maila handiagoa edo txikiagoa izan daitekeen.
 - Partaidetza boluntarioa, borondatezkoa denean pertinentzia maila handiagoa izango da.
 - Partaidetza ez boluntarioa, behartua denean txikiagoa. Interesa, motibazioa faltako zaie.

- **Erreferentzia taldeak:** pertsona bat talde batekin identifikatzen denean. Taldekidetzaz subjektiboa da, “modelo a seguir”. Baliteke taldeko kide izatea edo ez izatea. Esaterako musika talde bat erreferentzia talde izan daiteke bertako kide izan gabe.
- Talde naturalak eta artifizialak
 - **Naturalak:** modu naturalean sortutakoak, inork probokatu gabe, modu inboluntarioan eta inkontzienteki, “tokatu egin zaizkigunak”. Kideen arteko harremana normalki afektiboa izan ohi da. Adb.: familia edo lagun taldea.
 - **Artifizialak:** modu boluntario eta kontzientean sortzen direnak, helburu jakinekin. Adb.: kirol talde bat, alderdi politiko bat, doluari aurre egiteko talde bat.
- Talde formalak eta informalak
 - **Formalak:** talde egituratuak eta arautuak, helburu bat lortzeko sortuak. Adb.: Gizarte Langileen Kolegio Ofiziala, sindikatuak, etab.
 - **Informalak:** talde ez arautuak, laguntasunean oinarrituak, bat-batean eta modu naturalean sortzen dira. Adb.: lagun taldea, unibertsitatean egindako lagun taldea, lantokian egindako lankide taldea, etab.
- Aldi baterako taldeak eta talde iraunkorrak
 - **Aldi baterakoak:** denboran egonkorak ez direnak, helburu bat lortzeko sortzen dira, eta hori lortu ostean desegin. Izaera iragankor edo trantsitorioa dute.
 - **Iraunkorrak:** denboran egonkorak direnak, esaterako familia
- **2.7.1. TALDE TXIKIAREN EGITURA ETA FUNTZIONAMENDUA**
 - Gizarte Langile batek bere lana bete ahal izateko osatuko dituen taldeak horrelakoak izango dira: talde txikiak.
 - Ezaugarriak (*Anzieu*)

- Kide **kopuru mugatua** dauka, kideek elkarrekiko oharmena dute eta elkarrekintza ugari ematen da.
 - Kide guztiek **helburu berdinak** bilatzen dituzte. Helburuok iraunkorrak dira eta kideen interesen arabera.
 - Kideen arteko **harreman afektiboak intentsoak** izan daitezke (begikotasunak zein ezinikusiak) eta azpitaldeak osa daitezke afinitatearen arabera.
 - Kideen artean **elkarrekintza eta elkartasun** sentimendu sakonak garatzen dira.
 - Kideen arteko **funtzioak desberdindurik** ageri dira, bakoitzak rol bat betetzen du.
 - Taldeak **arauak**, sinesmenak, seinaleak eta erritoak eraikitzen ditu.
- Taldearen egitura. Kanpo osagaiak
 - **Taldearen tamaina.** Hamabi kide edo gutxiagokoak izango dira. Jendetsuak diren taldeak zailagoak izaten dira, denen arteko afektu harremanak sortzea zailagoa izaten da, eta azpitaldeak sortzeko joera izaten da.
 - **Kideen adina.** Kontutan hartu beharko da, adinaren arabera, jarduerak era batekoak edo bestekoak izango dira.
 - **Batzeko tokia.** Taldea batuko den lekuak ere eragin handia dauka garatuko diren jardueretan. Egokitu behar zaio taldeko kideen adinari, baita taldeari ezarri zaizkion helburuei ere. Kideek eroso sentitu beharko dute.
 - **Taldearen testuingurua.** Gizarte langintzaren kasuan, sortuko diren talde gehienak elkarte edo erakunde batek bultzatuak izango dira.
 - Taldearen egitura. Barne osagaiak

- **Taldearen helburuak.** Taldearen helburuak zehazten dira.
 - 1. Taldekide guztiei dagozkienak, taldearen helburu komunak.
 - 2. Taldekide bakoitzari dagozkionak, banakakoak.
- **Arauk.** Taldean arauak ezartzen dira jokaera zuzen eta okerrak detektatu ahal izateko, horiek taldearen funtzionamendu egokia ahalbidetzen dute beraz. Arauok inplizituak edo agerikoak izan daitezke.
- **Kohesioa.** Taldeak baturik jarraitzeko duen ahalmena da. Horretarako, beharrezkoa da kidea taldearekin identifikatua sentitzea eta konforme agertzea taldetik jasotzen duen asetasun mailarekin. Kohesioa lortze horretan hainbat faktorek eragiten dute:
 - Taldea homogenea izatea eta ez egotea interes kontrajarriak.
 - Helburuak argiak, zehatzak eta ebaluagarriak izatea.
 - Kanpoko eraso edo mehatxuen aurrean, taldeak handitu egiten du kohesioa.
 - Taldekideen arteko komunikazio maila egokia egotea. Horrek esan nahi du ideiak eta kezkek era aske batez adierazi ahal izatea eta norbera taldean onartua sentitzea.
 - Taldekideen arteko lankidetasuna, lehiakidetasunik gabe, elkarren errespetua adieraziz.
- **Rolak.** Kide bakoitzak rol bat jokatzen du taldean. Rolak formalak eta informalak izan daitezke.
 - Formalak taldearen sortzearekin batera agertzen dira: dinamizatzailea, begiralea, diruzaina...

- Informalak taldearen garapenarekin batera agertzen dira, era espontaneoan, baina formalak bezain inportanteak dira. Adb.: Lider formala eta informala (eragin handia daukan beste kide bat).
- Taldearen Kanpo funtzionamendua
 - Taldea testuinguru batean kokatzen da eta bere funtzionamendua testuinguru horrek baldintzatuta egongo da:
 - **Taldekide bakoitzaren kidetasuna beste talde batzuetan.** Kontuan hartu behar dugu pertsona bakoitza talde askotako kide dela aldi berean. Partaidetza horiek baldintzatu egingo dute gure taldearen funtzionamendua.
 - **Beste taldeekiko harremanak.** Zenbat eta harreman gehiago eduki talde batek, are integratuago egongo da gizarte inguruan. Interes bera duten bi talde lehiakide izango dira lurralde berean eragin nahi badute; interes desberdina badute, berriz, lasai asko bizi daitezke batera. Interes bereko taldeen artean ordea lankidetasuna errazagoa izango da bakoitzaren eragin esfera bestearenean sartzen ez bada.
 - **Taldea eta instituzioen arteko harremanak.** Egon daiteke edo ez, eta aldekoa (babesa) zein kontrakoa (bere interesen arabera jokatzera behartzea) izan daiteke.
 - Gizarte langilearen papera: parte hartzen du taldean normalean, animatzeko helburuz (objektibotasuna zalantzan)
 - Oinarrizko 4 prozesu:
 - **Komunikazio prozesua.** Taldekideen baitan komunikazioa ematen da, hori helburu batzuk lortzeko asmoz pertsona bat edo gehiago –igorlea- beste pertsona batekin edo gehiagorekin –hartailea-harremanetan ipintzea bezala ulertzen delarik.

Taldearen baitako komunikazioa nolakoa den ikertzeko gizarte langileak kontutan izango du:

- Ahozko komunikazioaz gain, ez ahozkoa.
- Balio kulturalak (mintzakidearekiko zein distantzia gordetzen den, hitzorduetara zenbateko atzerapenarekin iritsi daitekeen, etab.)
- **Elkarrekintza prozesua.** Taldearen barruan elkarrekintza harremanak sortzen dira, harreman sareak.
- **Eragin prozesua.** 3 eragin mota:
 - Arauk sortzea. Taldeak kohesiora jotzen du eta hori mantentzeko arauak ezartzen ditu. Horiek onartu eta bete egin behar dira, bestela zigorrak ezartzen dira.
 - Bateratasunerako presioak. Taldeak presionatu egiten du kide guztiek beretsu joka dezaten. Desadostasun handiak badaude presio txikiagoa izango da, aldiz normalki gehiengoaren baitan adostasuna eman ohi da, eta horrek presioa eragiten du desados agertzen denarengan.
 - Aldatzeko erresistentzia. Normalki taldea bere baitako aldaketarekiko ezkor agertuko da. Aldaketaren alde dagoenak, beraz, taldearen kontrako presioa jasoko du. Dena den, aldaketaren alde dagoena liderra baldin bada errazago lortuko da hori.
- **Erabakiak hartzeko eta gatatzak konpontzeko prozesua**
 - Talde guztiek erabakiak hartu behar izaten dituzte, eta hortik gatatzak sortzen dira, ez bakarrik hartu den erabakiagatik, baizik eta erabakia hartzeko moduagatik ere. Hori dela eta, komunikazioa eta kideen arteko harremana gaiztotu daiteke.

- Gatazka garrantzirik gabeko erabakietan agertzen bada taldearen barruko ezinegonaren adierazle izango da.
- Ezinegona modu esplizitu edo inplizituan ager daiteke, bigarrena arriskutsuagoa izango da konponketa lortzea zailago izango baita ageriko moduan azaltzen ez den arazo baten aurrean.
- Gatazken konponketa.
- Modurik errazena eta zuzenena taldekide bat baztertzea edo kanporatzea (edo norberak alde egitea) da.
 - Beste modu bat indartsuenaren legea da, eragin gehien duenaren iritzia jarraitzea.
 - Azkeneko bide bat (landuagoa, luzeagoa eta zailagoa) da denak poztu ditzakeen irtenbide bat bilatzea. Denen artean adostasunera iristea.

- 2.7.2. TALDE MOTAK G.L.n

- Eredu orokorrak. Segun eta zein arazori aurre egin behar diogun eredu desberdinak aurkitzen ditugu (Papell eta Rothman):
 - **Gizarte helburuen eredua.** Gizarte helburu batzuk lortzeko osatzen dira taldeak. Komunitatearen barruan zenbait arazo agertzen denean erabili izan da: ingurugiroa, gizarte arazoak, eta abar.
 - **Eredu terapeutikoa.** Taldearen bidez, norbanakoaren arazoak konpontzea du helburu. Izan daiteke gaixotasun bati aurre egiteko, jokabide desbideratuak zuzendu, etab.
 - **Elkarrekintzako eredua.** Norbanakoa sistema bat baino gehiagotan aritzen da gizartean, kasu honetan arazoa ez dago norbanakoan, sistema bakoitzean, norbanakoaren testuinguruan

sortzen diren harremanetan baizik. Gizarte langilea norbanakoa eta gizarte edo testuinguruaren arteko bitartekarizat jotzen da, eta ematen diren harremanak zuzentzen ahaleginduko da.

- Gizarte Langintzan aritzen diren **talde motak** hainbat irizpideren arabera sailkatu daitezke (Domenech):
 - Arazoak eragiten dien moduaren arabera sailkapena:
 - **Arazoa zuzenean jasaten dutenak.** Arazo edo gaixotasun bat pertsonalki pairatzen duten pertsonen eraturako taldea. Garrantzia taldekideek amankomunean duten arazoari ematen zaio. Adb.: ihesa dutenak, alkoholikoak, drogomenpekoak, minbizia dutenak...
 - **Arazoa zeharka jasaten dutenak.** Arazo edo gaixotasuna duten norbanakoekin harremanetan dauden pertsonen eraturako taldeak. Gehienbat arazodunen senideak edota gertuko lagunak. Adb.: Down sindromea duten haurren gurasoak, toxikomanoen senideak, etab.
 - Arazo motaren arabera:
 - **Antzeko arazoak jasaten dituztenak.** Arazoak nolabait norbanakoari dagozkionak dira, zuzenean edo zeharka jasan ditzakete, arazo kroniko edo denbora baterakoak izan daitezke. Antzeko egoeran daudenak taldean biltzen dira arazoa partekatuz errazago aurre egiteko.
 - **Legearen edo jarrera publikoren bat aldatzeko sortzen diren taldeak.** Jasaten duten arazoa euren pertsonatik at dago: auzo elkarteak, eskubideren baten aldeko taldeak, eta abar. Helburua lortzearen onurak taldea baino harago doaz, gizarte zati bati eragiten die.
- 56. POWER GELDITU NAZ

o

-

3.GAIA: G. L.ren ROLAK TALDEETAN

Talde baten barruan gizarte langileak **zeregin eta rol desberdinak** beteko ditu:

- Batzarra animatu
-
- Taldea gidatu
- Jendea eta taldea harremanetan ipini
- Aholkuak eman
- Laguntza pertsonala eskaini

Gizarte langilea bere ezagutza eta esperientzia dakarren profesional bat da taldearen baitan.

Eta taldea bultzatu, sortu, eratu duen instituzio edo erakundearen ordezkaria da.



AHOLKULARI edo HEZITZAILE



MODERATZAILE (Domenech)

Helburua taldearen dinamika azkartzea da.

Hainbat eratako parte hartzea izan dezake

moderatzaille gisa:

1. **Prozesuari buruzko parte hartzea.** Gizarte langileak zuzendu egiten du taldearen arreta taldean gertatzen denaz hausnarketa egiteko.
2. **Edukiari buruzko argipenak.** Gizarte langileak zenbait datu argitzen ditu, beste esperientzia batzuk kontatzen ditu, zenbait adibide jartzen du, eta abar.
3. **Zuzentzeko parte hartzea.** Taldearen une kritikotan edo oztopoak dituenean, gizarte langileak ekimen bat egitea proposatzen dio taldeari horiek konpontzeko.
4. **Galdera zuzenak.** Onuragarriak dira gutxi hitz egiten dutenek hitz egin dezaten, baina, asko erabilia, pasibitatea ere sor dezakete taldean, jendeak galdetu arte itxaron baitezake hitz egin gabe; edo tentsioa.
5. **Feedback zuzena.** Gizarte langileak taldeari buruzko iritzia ematen du. Onuragarria izaten da alde bien arteko komunikazioa azkartzeko.
6. **Parte hartze teorikoak.** Gizarte langileak era teoriko batean azaltzen du taldean gertatu den zerbait. Onuragarria izaten da taldeko kideek taldean gertatzen den zerbait ulertzen ez dutenean. *Adb.: dolua gainditzeko talde baten kasuan prozesu horretan ematen diren 5 etapak azaldu ditzake g. langileak: ukapena, amorrua, negoziaketa, depresioa, onarpena (Elisabeth Kübler-Ross).*
7. **Moderatzaileak besteak bezala parte hartzen du.** Gizarte langileak bere papera uzten du. Onuragarria izaten da taldearen gidaritza taldera bideratzeko (taldeko lider naturalak bilatu, bere kabuz aritzera bultzatu).
8. **Interpretazioak egiteko parte hartzea.** Taldekideen jarrera edota esanei esanahia ematea, argitzea. Talde osoari edo kide bati bakarrik egin diezaioke hori. *Adb.: Jarrera defentsiboa, inferioritate sentimendua?*
9. **Laguntzeko parte hartzea.** Taldeko kide bat indartzeko laguntza eskaintzea beharrezkoa bada.

BEGIRALE/BEHATZAILE

Gizarte langileak taldea behatuko du bere gora-beherak ezagutzeko.

-
- Gora-behera horien aurrean ez du baloraziorik egingo gizarte langileak, neutral agertuko da.
- Taldearen baitan aspektu positiboak indartzen ahaleginduko da gizarte langilea: taldearen bateraketa, taldekideen parte hartzea, helburuak betetzea, taldearen baitan harreman onak sustatzea, etab.

3.1. G. L.ren GIDARITZA

GIDARI/LIDER

- Talde guztietan dago norbait gidari edo liderraren papera jokatzeko duena (paper garrantzitsuenetarikoa).
- Taldeko edozein kidek bete dezake paper hau, baina gizarte langilea dagoenean bera izango da beteko duena (batik bat hasieran, gero taldearengan delegatuz).

Alde onuragarria: gizarte langileak lider papera egoki bete dezake formakuntza, ezaguera, esperientzia dituelako eta taldea egoki gidatu dezakeelako

Alde negatiboa: taldeak eta taldekideek euren kabuz lortu behar dituzte ezarritako helburuak, beraz lagundu bai baina ez luke lider paper zorrotza burutu behar, bestela taldekideak menpeko

Gidaritza instrumentala.
Taldearen helburuak betetzeko burutzen diren jarduerari dagokio

Gidaritza afektiboa.
Talde barruko harremanei dagokio, giro egokia sortzeari nagusiki

GIDARITZA/LIDERGO INSTRUMENTALA

Xede nagusia taldearen helburuak betetzea izanik:

- Taldearen plangintza eta programak zehaztu eta betearaztea.
- Jarraipen eta ebaluaketa egin eta txostenak idaztea.
- 3 funtzio nagusi:
 - Kontsulta lana: informazioa eta aholkua ematea.
 - Bideratze lana: taldearen prozedurak zehaztu, eztabaidak zentratu, arazoak leundu, etab.
 - Koordinazio lana: taldekideen jarrerak zaindu eta koordinatu, helburuak betetzeko.

GIDARITZA/LIDERGO AFEKTIBOA

Xede nagusia taldeko giro egokia lortzea izanik (horrek funtzionamendu egokia eta helburuen lorpena ahalbidetuko duelako), ondokoa izango da gizarte langilearen papera:

- Kideen arteko harremanak bideratzea.
- Emozio giroa zaintzea.
- Portaera arauak ezartzea.
- Konfiantza giroa sortzea.

Hainbat modutan bete dezake gizarte langileak lidergo afektiboa:

1. **Onarpenaren bidez.** Gizarte langileak diren bezala onartzen ditu taldeko kideak, eta horrek konfiantza ematen die.
2. **Elkarren arteko harremanen bidez.** Gizarte langileak taldeko kideen arteko harremanak errazten ditu, adostasun puntuetara iristea bilatuz. (*Puntu amankomunetatik abiatu*)

3. **Estimulu eta laguntzaren bidez.** Gizarte langileak lagundu egiten die kideei besteak eta norbera onartzen, euren artean hitz egitera animatu, taldeko erabakietan inplikaturik sentitzea ahalbidetu, taldearen prozesua zein den eta nola alda daitekeen azaldu, etab.
4. **Mugak ezarrita.** Taldeko kideen jokabidea hainbatetan oztopo izan daiteke norberaren zein taldearen garapenerako. Halakoetan, gizarte langileak laguntza ematen dio taldeari eta arazoak sortu dituenari.
5. **Taldea orientatuz.** Gizarte langileak paper garrantzitsua betetzen du taldea hainbat gaitan orientatuz: gai teknikoetan, arazoak konpontzeko eran, eta abar.
6. **Taldea lasaituz.** Gizarte langilea taldean sortzen diren tirabirak eta gatazkak eta kide bakoitzak eduki ditzakeen beldurrak eta arazoak lasaitzen saiatzen da, horrek taldean (bere funtzionamenduan eta helburuak lortzean) eragin ez dezan.
7. **Instituzio eta taldearen artean zubi lana eginez.** Gizarte langileak, instituzioak eta gizarte langileak berak taldearekiko dituen funtzioak azaldu eta ulertarazi behar ditu.
8. **Behaketa eta ebaluaketaren bidez.** Gizarte langilea etengabe aritzen da taldean gertatzen dena ulertzen eta zergatik gertatzen den aztertzen.

LIDER MOTAK

Gizarte langilea lider bezala modu desberdinetan aritu ahalko da:

1. Lider autoritarioa edo autokratikoa.

Taldearen dinamika guztia kontrolatzen du:

- Helburuak zehazten ditu.
- Erabiliko diren baliabideak erabaki.
- Taldeko arauak ezarri.

Zenbait kasutan **eraginkorra** izan daiteke (batik bat hasieran). Baina **eragozpenak** ere baditu: taldekideei ekimen eta sormen ahalmena mugatzen die eta gizarte langilearekiko menpekotasuna izango dute. Taldearen baitan kohesio gutxi egon ohi da, identifikazio gutxi eta horrek absentismoa eragin dezake

2. **Lider liberala.** Zenbait autorek “laissez faire” eredua deitzen dute, horrek frantsesez “dejalo ser” edo “utzi izaten” esan nahi duelarik. Liderra adeitsu eta atsegin agertzen da kideen aurrean: ez du ezartzen kontrolik ez araurik, taldeak berak sortzen ditu arauak, era natural batean.

Taldekideek esperientzia handia eta inizatiba dutenean eraginkorra izan daiteke (normalki jada taldea garapen fase batean dagoenean). Horrela ez bada eraginkortasun eta errendimendua jaitsi daiteke.

3. **Lider demokratikoa (edo parte-hartzailea)**

- Liderra taldekideek hautatzen dute, euren ordezkari izateko. Duen agintea taldeak emanikoa da beraz.
- Arrazoen bidez konbentzitzen ditu taldekideak, eta azken erabakia berak hartuta ere, errespetatu egiten ditu besteen iritziak eta erabakiak, berak proposatuak ez badira ere.
- Kide bakoitzaren sormena eta ekimen pertsonala bultzatzen ditu, baita kideen arteko lankidetasuna ere.
- Lidergo mota honek denbora eskatzen du, horrek taldearen errendimendua geldotu egin dezake, baina normalki emaitza onak lortzen dira.

4. **Lider burokratikoa.**

- Administratzaile hutsa. Irizpidea legeek diotena, ezarritako arauak zorrotz betetzea da (instituzio edo erakundeak ezarritakoak), kideen ekimen pertsonala, sormena eta sentimenduak kontutan izan gabe. Dena “liburuaren arabera” egiten du liderrak.

- Harreman hotzak eta objektiboak garatzen ditu bera eta taldekideen artean. Motibazio gutxi izango dute taldekideek.

(Enpresetan gehiago erabilia, gizarte langintzarako ez da hain egokia izango)

5. Lider karismatikoa.

- Jokaera paternalista eta pertsonalista garatzen ditu: harreman pertsonalak asko zaintzen ditu.
- Erakargarrtasun pertsonal eta ahalmen handiko liderrak izan ohi dira. Kideek errespetatu eta miretsi egiten dute. Hori dela eta, oso zaila izaten da liderra ordezkatzea.
- Taldearengan gogoberotasun (entusiasmo) handia sortzen dute, nahiz eta gehiago sinetsi ohi duten euren buruarengan taldearengan baino.
- Errendimendu eta efikazia altuak izaten dira.

(Politikoengan, gizarte ekintza edo eraldaketarako taldeengan)

- Aurkeztutako tipologiak eredu hutsei dagozkie (eredu teorikoak), errealitatean ordea dena nahasiago ageri da eta mota horiek ez dira osotasunean agertzen gizarte langilearengan, nolabait eredu desberdinen batuketak ematen dira.
- Ikusitako rola ez dira baztertzailak, elkarren osagarri baizik.
- Kontutan izan beharko dira hainbat faktore: talde mota, erabiltzaile motak (menpekoak edo inizatibadunak), taldearen faseak (hasieran gizarte langileak gidaritza gehiago), etab.

GATAZKEN AURREAN AGERTU

BEHARREKO GIDARITZA/JARRERA

Gatazken aurrean, paper berezia jokatu

behar du gizarte langileak. Louise Johnson-en

aholkuak:

- Gatazka ez ezaugarritzea pertsona baten arazo gisa, baizik eta taldeari eragiten dion errealitate bat bezala.
- Kide bakoitzaren ikuspuntua entzutea, eta berdintasunak eta desberdintasunak argitzea.
- Garaile/garaitu motako irtenbideak saihestea. Ez dago ez garailerik ezta garaiturik ere, adostasunetara iritsi behar da.
- Gatazka sorrarazi duten benetako arrazoiak aztertzea, estalita egon daitezkeenak azaleraziz.
- Lehia giroa gaindituz, lankidetzaz jarrerak bultzatzeko ekimenak prestatzea.

GIDARITZA TALDEKO KIDEEN ESKU

(lidergo naturala)

Batzuetan talde baten baitako lidergoa, gizarte langileak beharrezko taldekide bat edo batzuek izango dute.

- Gizarte langileak modu profesionalean eta borondate onez jardun behar du. Hori hautsi eta bere helburu edo beharretarako erabiltzen hasteko egon daitezkeen arriskuaren aurrean lidergo hori taldekideei esleitzea bilatzen da.
- Prozesu naturalaren parte ere bada, hasieran taldea nahiko ahula eta desorientatuta egon ohi da eta beraz beharrezkoa zaio gizarte langilearen gidaritza. Denborarekin, taldea indartuz joan ahala bigarren mailako papera bereganatuz joango da gizarte langilea eta taldekideak gailenduz. Gizarte langilearen lidergoa taldeak bere liderra aurkitu artekoa litzateke.
- Gizarte langileak adi egon behar du, taldearen baitan lider ezaugarriak nork dituen hautemateko.
- Zenbait autoreren arabera arriskutsua izan daiteke taldearen baitan lider bakar bat egotea. Hori dela eta taldeak garatzen duen funtzio bakoitzerako lider

desberdin bat izendatzea proposatzen da. Gidaritza pertsona bakarra-engan beharrea batzuegan egon dadin.

3.2. G. L.ren JARRERA ETA PRESTAKUNTZA TALDEAN

Rol eta gidaritza mota desberdinak ondo betetzeko, beharrezkoa izango da gizarte langileak prestakuntza profesional egokia izatea:

- Taldea mugituko den ingurunea eta giroa ederto ezagutzea, beharrak zeintzuk diren jakiteko eta zer lor daitekeen baloratzeko.
- Talde helburuak lortzeko beharrezkoak diren baliabideak (materialak, pertsonalak edo instituzionalak) ezagutzea.
- Talde dinamikan, komunikazioan eta psikologia sozial eta indibidualean gutxieneko prestakuntza edukitzea.

Prestakuntza profesionalaz harago, beharrezkoa izango da baita ere zenbait ezaugarri fisiko edo kultural taldearen ezaugarriekin bat etortzea:

- Etnia. Adb.: Arabiar talde batekin arabiarra den (edo arabieraz dakien) norbait izan dadila gizarte langilea komunikazioan arazorik ez egoteko.
- Generoa. Adb.: Genero bortizkeria jasan duten emakume talde batekin ari bagara lanean garrantzitsua izango da gizarte langilea emakumea izatea.
- Gizarte maila. Profesionala ahalengindu beharko da antzeko maila erakusten itsuran.
- Adina. Adb.: Nerabe talde batekin ari bagara agian hobe izan daiteke gizarte langile gazte baten presentzia.
- Erlijioa. Adb.: Esaterako musulmandar talde batekin lan egin behar badugu, ez dugu beste erlijio baten zeinu adierazgarririk eramango.

2 GIZARTE LANGILEREN PRESENTZIA TALDEAN

Talde baten dinamizatzailer modura hainbat funtzio bete behar direnez, zenbait autorek gizarte langile bakarrak beharrean bi pertsonak burutu beharko luketela lan hori aipatzen dute (ikasgelan 1. praktikaren baitan ikusitako adibideak)



4. GAIA: TALDEEKIN ARITZEKO EREDU TEORIKOAK

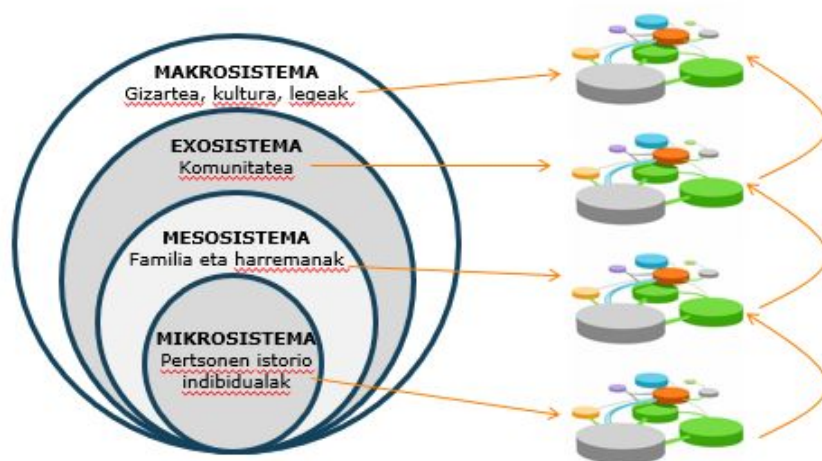
- Taldeko gizarte langileak eredu desberdinak ditu eskura taldeekin aritzeko, eta kasu bakoitzean eredu bat edo bestea egokiago izango zaio.

- Eredu horiek hiru printzipio nagusitan oinarritzen dira:
 - Taldea testuinguru egokia da ikasi eta irakasteko. Pertsonak euren esperientzia partekatzen dute segurtasun giro batean, elkarrekiko errespetua mantenduz. Honek erraztu egiten du pertsonak elkarrekin eta helburu amankomun baten bila lan egitea.
 - Taldeek taldekideengan aldatuta esanguratsuak lortzeko gaitasuna dute.
 - Talde dinamikak bidea ematen du pertsonen arteko elkarrekintzak bitarteko terapeutiko gisa lantzeko, ongizate pertsonala, taldekoa eta komunitatekoa handitzeko helburuz. (HELBURU BIKOITZA)
- Eredu hauen bidez, pertsona bakoitzak dituen aukera eta arazoak modu desberdinetan azaldu daitezke:
 - Murgilduta dagoen gizarte sistemaren arabera.
 - Gure jokabidea bideratzen duten interpretazio pauten arabera.
 - Taldearen baitan sortzen diren lankidetzak edo laguntasun harremanen arabera.
 - Iraganeko (zein orainaldiko) gertaeren kontzientziaren arabera.
 - ...
- **Testuan irakurritako zein ereduri dagokie?**
 - Gizarte langileak, taldeko pertsonen ezaugarrien arabera eskura dituen eredu edo planteamendu desberdinetatik zein den egokiena aztertu beharko du.
- Kontutan izan beharko du ereduak ez direla bateraezinak, eta modu osagarrian erabiltzen jakin beharko du. *Adb.: Genero biolentzia jasan duten emakumeen talde batekin egin behar badugu lan, agian eraginkorra da elkar-laguntza talde modura planteatzea, elkarrekiko laguntasuna bermatzeko; baina auto-estimua oso narriatuta izan dezaketenez egokia izan daiteke eredu kognitibo konduktualeko teknikak presente izatea, euren pentsamoldea aldatzearekin/indartzearekin euren jokamoldea ere aldatzea/indartzea lortuko dugulako.*
- Eredu ugari daude, baina taldeekin dabilzan gizarte langileen praktika profesionalean lau dira ohikoenak: eredu sistemikoa edo ekologikoa, eredu

psikodinamikoa edo psikoanalitikoa, **elkar-laguntza eredua** eta **eredu kognitibo-konduktuala**.

4.1. EREDU SISTEMIKOA (EKOLOGIKOA EDO ELKARREKINTZAKOA)

- Planteamendu estrukturalista eta funtzionalistetan oinarritzen da. Pertsonak gizarte egitura baten (sistema) parte dira eta bertan hainbat funtzio betetzen ditu.
- Arreta jartzen du sistemako osagaien arteko harremanetan eta elementu bakoitzak sistema osoarekin dituen harremanetan. Sistema osatzen duten elementuek besteengan eragina dutela uste da. *Batik bat gaixo psikiatrikoen kasuan ikusi zen beraien egoera ulertzeko beharrezkoa zela euren familia osoa elkarrizketatzea eta behatzea, bere gaixotasuna testuinguru horretan garatu baita eta testuinguru horren nolakotasunak eragina izan duela uste baita.*



- **EZAUGARRIAK:**
 - o Taldeko partaideen artean ematen diren elkarrekintzak aztertzea da garrantzitsua eredu honetan, jokabideak egoeraren berri ematen baitigu.
 - o Norbanakoaren jokabidea ezin da ulertu taldeko gainerako kideetatik bananduta, horiek eragina baitute elkarrengan. (Berrikuntza, ordura arte pertsonaren arazoa modu isolatuan ikertzen zen).
 - o
 - o Arazo baten kausetan baino, arazo hori denboran zehar mantentzearen zergatietan erdiratzen da. Arazoek denboran zehar zergatik irauten duen

ikusi eta hor eragin egoera aldatzeko. Familiek arazoan aurrean duten funtzionatzeko eran eragin.

- **GIZARTE LANGILEAREN PAPER:**

- Gizarte langileak **behatzaile lana** egingo du, arreta berezia eskaini behar dio arazo bat mantendu arazten duten jokabideei, eta horiek aldatzen ahalegindu.
- Aldaketa hori lortzeko taldeak nola funtzionatzen duen eta taldekideak nola komunikatzen diren behatuko du, eta komunikazio moduak ezkorak direnean horien eraldaketa bultzatuko du, komunikazio bide baikorrak sustatuz.

4.2. EREDU PSIKODINAMIKOA EDO PSIKOANALITIKOA

- Eredua honen baitan helburua barne prozesu psikikoez (izan iraganekoak edo orainaldikoak) kontziente egitea da, horiek eragina dutelako pertsonak gizartean garatzen duten jarreran. Kontzientzia hartzen ez bada jarrera ezkorak garatzen jarraituko da.
- Eredua psikodinamikoaren baitan bi azpi-eredu bereizi daitezke, arazoaren denborazko jatorriaren arabera:



4.2.1. IRAGANEKO ARAZOETAN ERDIRATZEN DIRENAK

- **EZAUGARRIAK**

- Gaur egungo sentipen zein arazo inkontzienteak aztertuko dira, zeintzuen jatorria iraganean dagoen. Abiapuntua haurtzaroan. Orduko gatazka inkontzienteek ondoeza eragiten dute.

- Ez da erdiratzen gaitasun espezifikoen irakaskuntzan (elkar-laguntzakoak edo kognitibo-konduktualak egiten duten moduan). Baizik eta helburua erabiltzailea iraganean geratutako arazo batetik askatzea da, bere inkontzientean zegoena; berriro bizi eta horretaz askatzean, arazoa eragiten zuen sintoma desagertu egiten da eta jokabidea eraldatu egiten da.
- Helburua arazo inkontzienteak lantzea da, kontziente egitea, eta ez gatazkaren sintomak lantzea.

- **TERAPIA MOTAK**

- Ikuspuntu/terapia psikoanalitikoa (Sigmund Freud). Iraganeko arazoak hitz eginez kanporatu eta eurez askatzea bilatzen da.(1.)
- Psikodrama (Levi Moreno). Iraganeko arazoak antzeztuz kanporatu eta eurez askatzea bilatzen da.

○ **1. IKUSPUNTU PSIKOANALITIKOA**

- Sigmund Freud, neurologo austriarrak sortua.
- Norbanakoaren izaera eta nortasuna berreraikitzea da helburua, eta horretarako beharrezko ikusten da inkontzientean gordetzen ditugun barne gatazkak azalratzea eta kontziente bihurtzea. Inkontzientetik datozen ahotsak entzun behar dira.
- Taldeak bidea ematen die taldekideei haurrak ziren garaiko testuinguru soziofamiliarra irudikatze eta guztien artean hori lantzeko, orain talde inguru ziur eta kontrolatuan.
-
- Ikuspuntu honen baitan erabili daitezkeen teknikak: elkarketa librea, interpretazioa, talde interpretazioa, ametsen interpretazioa
- Garai hartako sentimenduak agertu eta taldean landu ditzakete, euren burua hobeto ezagutu, defentsa mekanismoak, etab. (Taldekide baten errealitatetik gainontzekoek ikasi egin dezakete).
- Banakako tratamenduan baino dependentzia gutxiago sortzen da arduradunarekiko.
-

○ **2. PSIKODRAMA**

- Jacob-Lévi Moreno-k sortuak
- Morenok ukatu egiten du Freuden teoria, zeinaren arabera psikoanalisi baina pertsonak dituzten indar irrazionalak askatzeko modu bakarra. Morenoren ustez, metodo psikodramatikoen ere helburu hori lor lezakete.
- Morenoren teorian berebiziko lekua hartzen dute espontaneitateak eta sormenak. Ikuspuntu psikoanalitikoan iraganeko arazoetaz **hitz egiten** bada horien kontzientzia hartzeko eta nortasuna berreraikitzeko, psikodraman hitz egin beharrean iraganeko egoera gatazkatsuak **antzeztu** egiten dira.
- Tekniken ondorioetako bat **katarsia** lortzea izan daiteke; hots, ezkutatu eta erreprimatutako sentimenduak askatzea eta azaleratzea. Eta katarsiaren ondorioa, hein berean, “insight”-a izaten da (barne ikuspegia), gertatzen den arazoak kontzientzia hartzea edo handitzea. Era horretara, erabiltzailea konturatzen da iraganarekin eten dezakeela, ez duela jarraitu behar iraganean bezala bizitzen.
- Egoera bat asmatzen da, eta kide bakoitzari paper jakin bat antzez dezala eskatzen zaio, aurretik prestatutako gidoi baten arabera. Paper horietako bakoitzak sentimendu batzuk lantzen eta adierazten ditu.
- Era horretara, kideen arteko komunikazioa errazten da, keinu komunikazioa, batez ere. Psikodraman sentimenduen arloa lantzen da, gehienbat.
 - *Role-playing* ere esaten zaio.
- PSIKODRAMA GIZARTE LANGILEENGAN
 - Psikodrama edo *role playing*-a gizarte langileei ere ondo etor dakiekeen teknika bat da. Batzuetan ez da erraza talde dinamikak (edo banakakoak) modu egokian aurrera eramatea, beldurra edo kezka sor dezaketen jokabideak ager daitezke taldekideengan “escenas temidas” (Alvarez, 1996).

- Kasu horietan egokia izan daiteke gizarte langileekin tailer bat egitea, eta beldurra zein kezka eragin izan dieten eszenak antzeztea, horiek nola kudeatu ikasteko.
- Beldur edo kezka eragiten duten eszenen adibideak:
 - *“Nik hezitzaile gisa egiten dut lan neska-mutikoekin. Kontatuko dudan eszena askotan errepikatu zait. Kasu honetan landa eremura egindako irteera batetan izan zen. Euretariko hiru nirekin sartzen hasi ziren, burlaka, nire janzeraz barrezka. Ni oso urduri ari nintzen jartzen, lasaitzeko eskatzen nien bitartean. Baina eurak ni zirikatzea nahi zuten eta lortu egin zuten. Bat batean oso erasotzaile ikusi nintzen, garrasi eginez eta mehatxatuz. Neure onetik irtenda nengoen, astindu bat emateko gogoarekin. Ni horrela ikusteaz beldurtuta joan ziren. Eta gaizki geratu nintzen. Banekien proban jarri nindutela eta beste behin ere huts egin nuela”.*
 - *“Nire bulegoan nengoen eta alkoholiko itxura zuen gizon hura sartu zen. Oso modu zorrotzean hitz egiten hasi zitzaidan, etxebizitza berrirako sarbidea errazteko eskatuz. Emakumea izateagatik modu menderatzailean tratatzen ninduela sentitzen hasi nintzen. Bere familia egoeraz hitz egin zezala ahalegindu nintzen, izan ere nik banekien bere emazteak eta seme-alabek arazoak aurkezten zituztela, baina bera berera itzultzen zen eta gero eta mespretxatzaileago agertzen zen nirekin. Neure burua kontrolatzen ahalegindu nintzen, baina ezin izan nuen eta eztabaida sakon batetan murgildu ginen. Azkean ate-kolpe bat emanaz alde egin zuen. Gaizki geratu nintzen. Pentsatu nuen zenbat tardatuko zuen berak edo bere familiakideren batek berriro agertzen, konpondu gabeko arazo bezala, nahiz eta nire zati batek nolabaiteko lasaitasuna sentitzen zuen gainetik kendu izanagatik”.*

- “Joku dramatiko batzuk prestatuta nituen taldearekin egiteko, baina oraindik apur bat zalantzati sentitzen nintzen psikodramarekin. Emakume bat bere egoera antzeztera erdira ateratzen ahalegindu nintzenean, beti oso mendekati eta gorrotatzaile agertzen zen emakume toxikomano ohi bat nirekin sartzen hasi zen, ez neukala ezeren inguruko ideirik esanez, esperimentuak egiteko akuri (*conejillas de indias*) gisa erabiltzen ari nintzala eta ez nuela eskubiderik parte hartzera behartzeko. Ziurgabezia gehien sentitzen nuen puntua ikutu zidan, izerditan jarri nintzen, eta une horretatik aurrera ezin izan nuen beste ezertan pentsatu gainera zetorkidan piztian baino, horrela sentitzen bait nuen emakume hura”.



- Kasu hauek lantzeko gizarte langileen tailerrak egin daitezke. Ondorengo pausuak jarraitzen dira:
 - 1. Euretarike batek bizi izandako beldur edo kezka eszena antzezten du taldekideen laguntzaz. Denek ikusi eta sentitzen dute gizarte langile horrek bizitakoa.
 - 2. Bere eszena dramatizatu duen gizarte langileari iraganean testuinguru soziofamiliarrean bizitako eszena bat gogoratzeko eskatzen zaio, beldurrezko eszenaren antzeko moduan sentiarazi zuena. (Ohiartzun eszena, *escena resonante*).
 - 3. Gainontzeko taldekideei (g. langileei) antzeko egoeraren bat aurkezteko eskatzen zaie, txikitan bizi izandakoa eta aurreko kasua aurkeztu duen gizarte langileak sentitutako antzeko sentipenak gogorarazten dizkiena. (Eszena kontsonantea, *escena consonante*).
 - 4. Gertaera horien aurrean izandako jokabideak landu eta horiez hausnartzen da taldean.
 - 5. Azkenik, hasieran beldurrezko eszena antzeztu duen gizarte langileari eszena berriro antzezteko eskatzen zaio, baina modu

desberdinean, beldurrezko eszenan gertatutakoari aurre eginez.
(Ondoriozko eszena, *escena resultante*).

4.2.2. ORAINALDIKO ARAZOETAN ERDIRATZEN DIRENAK

- EZAUGARRIAK

- Helburua berbera litzateke, arazo inkontzienteak kontziente egitea, horrek eragiten dituen sintomak desagertzean jokabidea eraldatzea lortzeko. Baina kasu honetan orainaldiko arazoetan erdiratzen da.

- TERAPIA MOTAK

- 1. Terapia Gestaltikoa (Fritz Perls). Orainaldiko prozesuan erdiratzen da: gertatzen, pentsatzen, sentitzen ari denean; eta ez izan zena/zitekeenean (iragana) edo izango dena/izan behar litzatekeenean (etorkizuna).
- 2. Pertsonen arteko talde terapia (terapia grupal interpersonal) (Irvin Yalom). Orainaldiko arazoetan erdiratzen da.

○ 1. TERAPIA GESTALTIKOA

- Fritz Perlsek garaturiko terapia.
- Orainaldiaren kontzientzia eta oztopoen kontzientzia hartzeak ondorio terapeutikoak dituela uste da.
- Orainaldiari garrantzi berezia ematen zaio, askotan jendea iraganean (ondo edo gaizki egindakoaz gogoratuz) edo etorkizunean (egin beharrekoaz pentsatuz) bizi baita, eta horrek orainaldiaz gozatzeko aukera murrizten baitio.
- Orainaldiaren kontzientzia hartzerakoan hainbat oztopo agertu ahal dira: gorroto, beldur, min, antsietate edo erru sentimendu forma har dezakete, eta, gehienetan, nahiago izaten dugu oztopo horiek saihestea aurre egitea baino. Ondorioa izaten da gizakia blokeaturik geratzen dela bere hazkunde prozesuan.

- Taldearen baitan, taldekideak konturatu behar du zein modutan ari den saihesten orainaldiaren kontzientziaz jabetzea.
- Terapia gestaltikoan **taldekidea autonomoa da**. Bakoitzak bere interpretazioak egiten ditu, terapeutaren esku hartzea itxaron gabe. Terapeutaren betebeharrak nagusia taldekideen sentimenduak sakontzea eta nortasunaren beste ildo batzuk adierazten animatzea da. Oztupoak gainditzen laguntzen du, baina dependentziazik sorrarazi gabe.
- *Fritz Perls-ek ikasleekin egindako talde dinamika:
<https://www.youtube.com/watch?v=E5nhjZJ-Y58>

○ 2. PERTSONEN ARTEKO TALDE TERAPIA

- Irvin Yalom
- Orainaldiko arazoetan erdiratzen da. *Adb.: depresio egoera bat, pertsona batek depresioa etorri artean jokatzeko modu egokiak zituen, baina depresioarekin hori aldatu egin da; gizarte langilearen lana depresio aurreko patroiara itzultzen laguntzea izango da, talde dinamikaren bitartez.*

- GIZARTE LANGILEAREN PAPERA:

- Oinarrizko bi arau:
 - 1. Abstinentsia: talde eskakizunen aurrean erantzunik ez ematea. Taldekide bakoitzarentzat ispilu modura jokatu behar du gizarte langileak, sentimendurik erakutsi gabe (ulermena, sinpatia, antipatia...).
 - 2. Arreta mugikorra (flotante): ez ematea lehentasunik pertsonen zein taldearen diskurtsoko elementuei.
- Neutral agertu behar du gizarte langileak, erabiltzaileak (aurrez) bizi izandako esperientzia oraingoan inolako epaiketa edo presio gabe bizi dezan, horretatik askatzeko.

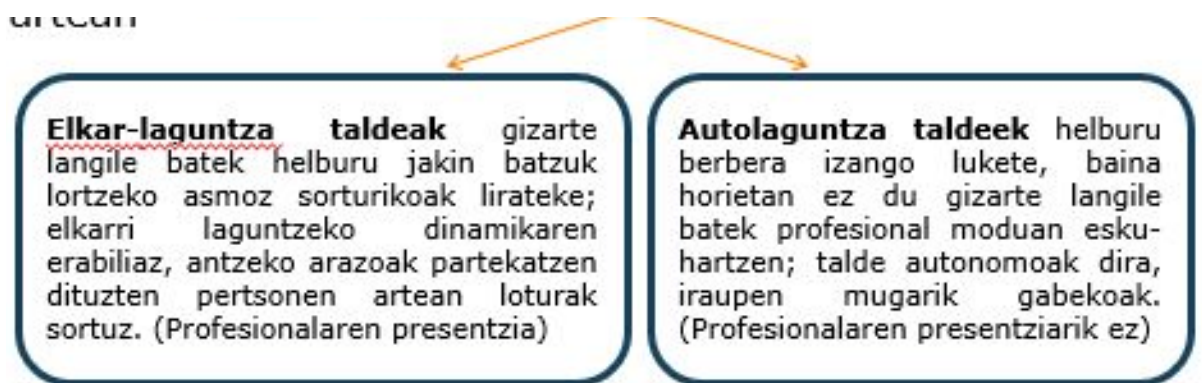
4.3. ELKAR-LAGUNTZA (ETA AUTOLAGUNTZA) ERERDUAK

- Eredu hau Gizarte Langintzan erabilienetarikoa litzateke.
- Abiapuntua taldekideen arteko laguntasuna da, taldekide bakoitzak besteen onura bilatzeko ahalegina egiten du eta horrela besteen aldetiko laguntasuna lortzen du, elkarrekiko laguntasunezko harremanak gauzatzen dira. (Domenech-ek aipatzen zuen *reciprocidad de la ayuda*)
- Arazo berbera partekatzen duten pertsonen taldeak eratzen dituzte (beraien kabuz edo profesional batek) eta elkar laguntzeko sistemak sortzen dituzte. Taldeko funtzionamendu horrek arazoei aurre egiteko jokamolde patrioiak eragiten ditu, egonkorrak bihurtzen direnak eta bizitzako beste egoera batzuetara orokortzen direnak.
- Taldea testuinguru egokia da pertsonen euren beharrak eta helburuak modu kolektiboan birpasatzeko, norberarentzako eta besteentzako laguntza eskuratuz.
- Eredu honen arabera, taldeak hiru oinarritzko funtzio izango lituzke:
 - o 1. Taldekideen bertuteak, aspektu positiboak detektatu taldean.
 - o 2. Taldekideak batzen dituen aspektuak identifikatu eta “gu” bat sortu, pertenezia sentimendua.
 - o 3. Elkarrekintzan aritzeko jokamolde pautak egokiak irakatsi taldekideei, elkar-laguntzatik eratorritako onurak aprobetxatu ahal izateko.
- **EZAUGARRIAK:**
 - o Taldeko pertsona guztiak maila berean kontutan hartzen dira: guztiek parte hartzen dute, informazioa igortzen dute, erabakiak hartzen dituzte.
 - o Pertsonen beraien testuinguruan laguntzea bilatzen da. Helburua ez da gaitasunak horretarako bereziki sortutako testuinguru artifizial batean ikastea, psikodramaren kasuan egiten den modura, esaterako.

- Taldean malgutasunez aritu ahalko da, baina gutxieneko arauak ezarriko dira besteen ideiei eta sentimenduekiko errespetuz jokatzeko, entzuteko, ulertzeko eta epaiketarik ez egiteko.
- Parte hartzea askea da. Hasieran gizarte langileak gidaritza gehiago izango du, baina apurka parte hartze askea bilatuko du taldekideengan, elkar-laguntza sustatzeko eredurik egokiena baita.
- Ebaluazio jarraitua egingo da, helburua lortzen ari den hausnartuz eta baita etorkizunean egin daitezkeen beste dinamika batzuei begira, zein aspektuk funtzionatu duten ondo eta ez hain ondo jasoz.

- **GIZARTE LANGILEAREN PAPERA:**

- Gizarte Langilearen papera zehazterakoan bereizketa egin behar da elkar-laguntza talde eta autolaguntza taldeen artean



Elkar-laguntza taldeak gizarte langile batek helburu jakin batzuk lortzeko asmoz sorturikoak lirateke; elkarri laguntzeko dinamikaren erabiliaz, antzeko arazoak partekatzen dituzten pertsonen artean loturak sortuz. (Profesionalaren presentzia)

Autolaguntza taldeak helburu berbera izango lukete, baina horietan ez du gizarte langile batek profesional moduan esku-hartzen; talde autonomoak dira, iraupen mugarik gabekoak. (Profesionalaren presentziarik ez)

4.3.1. ELKAR-LAGUNTZA TALDEAK

- Gizarte langilearen helburua taldeko kideei elkar-laguntza sistema bat sortu eta mantentzen laguntzea da.
- Profesionalak taldea gero eta autonomoagoa izan dadin eta duen potentzial osoa garatu dezan lan egiten du.
- Gizarte langileak ez du betetzen rol edo paper autoritario bat.
 - Taldea bere kontuen **ebaluazio jarraitu** bat egitera bideratzen du, norabide egokian doan edo ez jakiteko eta hasierako planteamenduak aldatzea beharrezkoa den ala ez baloratzeko.
 - Elkarrekintza **orientatzen** du pertsona bakoitzak taldearen helburuaren (helburu kolektiboa), taldekideen helburuen (helburu indibiduala), arauen

edota elkar-laguntza burutzearen kontzientzia hartu eta horretan lan egin dezaten.

- Apurka bere **erantzukizunak taldekideei transferitzen** joango da, protagonismoa galtzeko beldurrik izan gabe, eta taldekideek erantzukizun horiek ondo aurrera eramango ote dituzten beldurrik izan gabe.

4.3.2. AUTOLAGUNTZA TALDEAK

- Gizarte langileak burutzen duen papera ez elkar-laguntza taldeetan burutzen duena bezain esanguratsua. **Aholkulari soila** izan ohi da, taldekideek noiznahi jo dezakete berarengana, baina ez dauka bileretara joan beharrik.
- Koordinatzaile papera taldearen baitan denbora daraman eta esperientzia duen kide batek burutzen du, gainontzekoen maila berean kokatuz eta autoritaterik erabili gabe.
- Talde bileretara agertzea guztiz boluntarioa da.
- Autonomo eta independenteak izatea bilatzen dute halako taldeek.
- Talde irekiak dira, pertsonak nahi dutenean sartzen dira eta beraien helburua lortu dutela uste dutenean alde egiten dute, taldeak jarraitu egiten badu ere.

8. PRAKTIKAAAA

4.4. EREDU KOGNITIBO-KONDUKTUALA

- Bi printzipio nagusitan oinarritzen da:
 - 1. Jokabide, emozio eta pentsamenduak ikaskuntza baten ondorio dira, eta beraz, eraldatu daitezke ikaskuntza prozesu berri baten bidez.
 - 2. Pentsamendua eta jokamoldearen artean lotura zuzena ematen da, beraz pentsaera edo gertaerak interpretatzeko moduak aldatzeak jokamoldea aldatzea ekarriko du.
- Maila kognitiboan lan egitea bilatzen du eredu honek, horrek maila konduktualean aldaketak eragingo dituelako. Berregituraketa kognitibo bat burutu nahi da.
- Helburua da, gertaera baten aurrean pertsona bakoitzak hausnartu dezala bere interpretazioa edo egiten duen irakurketa egokia den edo badauden modu errealista eta aproposagoak arazo jakin bati aurre egiteko.

- Gertaerarekiko irakurkera ezkorra egiten badugu, kulpa edo bestelako sentimendu ezkorrak eragiten dizkigun pentsamenduak garatzen ditugu. Beraz bilatzen dena da maila kognitiboan interpretazio patroi egokiak garatzea, sentimendu ezkorrak izatea eragozten (eta baikorrakoak garatzen) lagunduko diguna.
- **EZAUGARRIAK:**
 - Taldekideen defizit kognitiboen ebaluazio bat egiten da, eta gabezia horietan eragitea bilatzen da.
 - Ez dira talde handiegiak, aldaketa terapeutikoa ahalbidetzeko (6-12 taldekide).
 - Arazoen konponbidera bideratutako tekniken bidez entrenatzen dira taldekideak. Horrek bidea emango die arazoak hauteman eta konponbide egokia emateko.
 - Haserre eta suminduraren (kolera) maneiu egokia egiten laguntzen da. Horrelako emozioak eragiten dizkien egoerei aurrea hartu eta euren erantzuna aldatzeko indartzea bilatzen da.
 - Arrazoiketa kritikoa erabiltzen laguntzen da arazoen aurrean.
 - Jarrera enpatikoa garatzen laguntzen da.
 - Arazoei aurre egiterakoan pentsamendu berritzaile eta askatzailea erabiltzen laguntzen da.
 - Taldearen baitan elkarrekintza disfuntzionala ematen den jakiteko arretaz egotea beharrezkoa izango da, eta hori gertatzekotan aldatzea. Esaterako, denbora osoan pertsona bera hitz egiten egotea.
 - Taldearen garapena etengabe ebaluatu behar da.
 - Izandako lorpenak mantentzeko programak diseinatu behar dira.
- **GIZARTE LANGILEAREN PAPER:**
 - Gizarte langileak **paper aktiboa** burutu behar du, pertsonak bere barnera begiratu eta bere usteez jabetzeko gidatuko ditu, eta euren garapen pertsonala oztopatzen edo geldiarazten duten pentsamendu eta ohitura okerrak baztertu eta jokabide patroi egokiak barneratzen lagunduko dio.

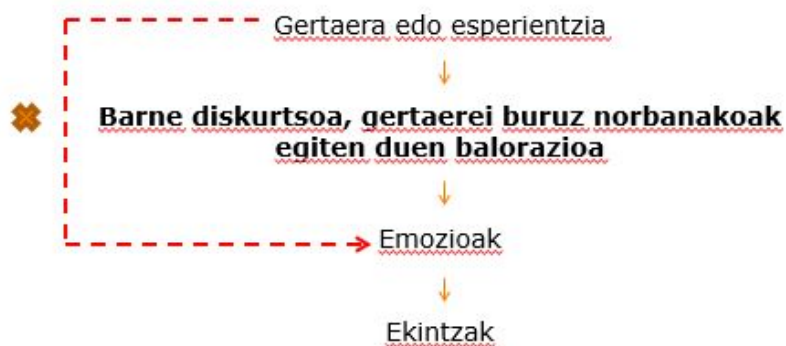
- Eredu **hezitzailea** izango litzateke, non gizarte langileak instruktore edo irakaslearen lana egiten duen eta taldekideek ikasleen rola izango luketen.
- Profesionalak hainbat teknika erabili ditzake. Besteak beste: Arazoen konponketarako teknika eta terapia arrazionala

- **ARAZOEN KONPONKETARAKO TEKNIKA**

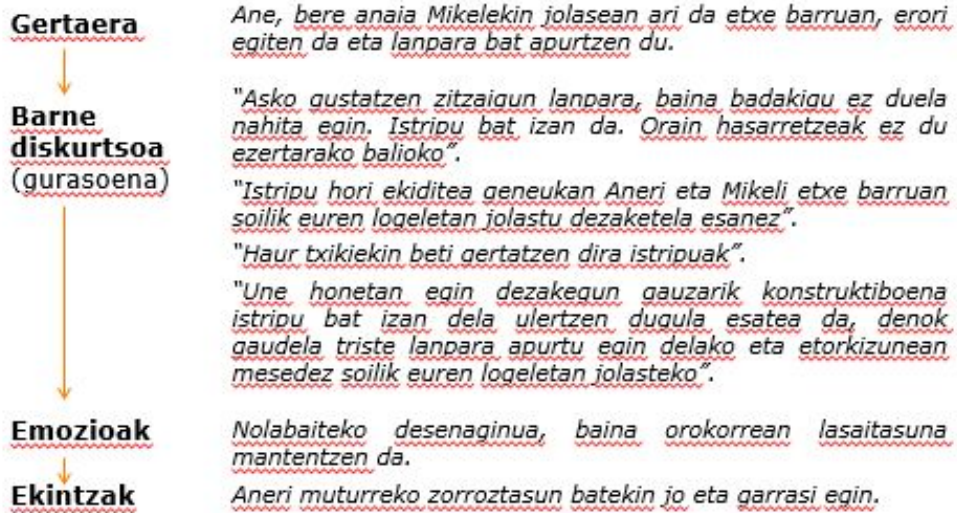
- Abiapuntua norberaren gertaeren aurrean ikuspuntu kritiko eta urrunekoa izatea da. Hortik, gizarte langileak partaide bakoitza egoerei aurre egiteko gaitasunak garatu ditzan entrenatzen du. 5 pausu bereizten dira horretarako:
 - 1. Testuinguru pertsonalaren deskripzio argia. Pertsonak bere familia, gizarte zein lan testuingurua osotasunean eta sesgo (epaiketa) gabe ikustea lortzen badu, errazago identifikatuko du zeintzuk diren aurre egin beharreko benetako egoera eta arazoak.
 - 2. Arazoaren definizio zehatza. Askotan bere arazoaren inguruko ideiei oso lausoa edo zehaztugabea izan ohi du erabiltzaileak. Taldean hori definitzea bilatuko da: taldekide bakoitzak iritziak eta ikuspuntuak eman ditzake, eta gainontzekoengandik proposamenak jaso.
 - 3. Arazoa konpontzeko proposamenak. Kontutan hartu beharoko dira eskuragarri dauden baliabide pertsonalak, gizarte baliabideak (familia, auzoa, komunitatea) eta baliabide instituzionalak.
 - 4. Erabakiak hartzea. Taldekide guztien artean aukera desberdinak kontuan izan ostean eta gizarte langilearen instrukzioarekin erabakirik egokiena hartzeko ahalegina egiten da. Erabakiak hartzeak taldekideek euren buruarengan konfiantza gehitzen laguntzen du.
 - 5. Prozesuaren ebaluazioa. Talde dinamikak arazoaren aurrean jokabide hobea izaten lagundu duen ebaluatuko da, eta horrela izan ez bada zertan huts egin den detektatu.

- **TERAPIA ARRAZIONALA**

- Albert Ellis-ek sortua.
- Urteetan zehar terapia psikoanalitikoak erabili zuen baina desengainatuta amaitu zuen. Autore honek ikusi zuen, erabiltzaileek euren haurtzaroaren eta prozesu inkontzienteen ezagutza sakona izanda ere zailtasun emozionalak izaten jarraitzen zutela.
- Terapia arrazionalaren arabera, emozio ez desiragarriak eta jokabide disfuntzionalak (problematikoak) gure pentsamendu prozesuek determinatuta daude.
-
- Hori dela eta, helburua pertsonak gertaerei buruz egiten duten barne diskurtsoa aldatzean datza, pentsamenduak aldatzean. Norbere diskurtso internoa modu arrazionalan landu, emozio ez desiragarriak kontrolatu edo ezbatu eta horrela jokabide disfuntzionalak ekidin.



Gertaera	<i>Ane, bere anaia Mikelekin jolasean ari da etxe barruan, erori egiten da eta lanpara bat apurtzen du.</i>
Barne diskurtsoa (gurasoena)	<i>"Hori gure lanpara gogokoena zen; gure eztei-bidaian erosi genuen, ordezkazina da. Hau ikaragarritzkoa da".</i> <i>"Utzi zigorra alde batera eta haurra gaizki heziko duzu; diziiplina zorrotz batek bere bidean jarriko du".</i> <i>"Familiako buru gisa nire eginbeharra da ikasi dezala. Bere bizitzako astindurik handiena emanez inoiz ahaztuko ez duten ikasbidea irakatsiko diot".</i> <i>"Beti gauzak puskatzen ari da. Uste dut nahita egin duela. Gu eta gure baliozko objektuak errespetatzen irakatsiko diot".</i>
Emozioak	<i>Haserrea, desengainua, frustrazioa.</i>
Ekintzak	<i>Aneri muturreko zorrotzasun batekin jo eta garrasi egin.</i>



- Batzuetan barne diskurtso okerra izateak eginkizun disfuntzionalak, problematikoak burutzerara eraman gaitzakete. Gure pentsamenduek determinatzen dituzte gure ekintzak.
- Terapia arrazionalaren arabera, edozein ekintza disfuntzionalen aurrean (delituak barne), ekintza disfuntzionala burutu duenak (delitugilea) hori egin aurretik bere baitan izaten ari zen diskurtsoa aztertzea eraginkorra izango da.
- Pentsamendu edo diskurtso hori aldatzea beharrezkoa izango da etorkizunean delituak ekiditeko.

Kognizioa, ezaqumendua, barne diskurtsoa

16 urteko gazte batek auto Ferrari bat irekita ikusten du eta pentsatzen du: "Hau kotxerik hobereena da. Zubia egin eta buelta bat emango dut".

Jokamoldea, ekintzak

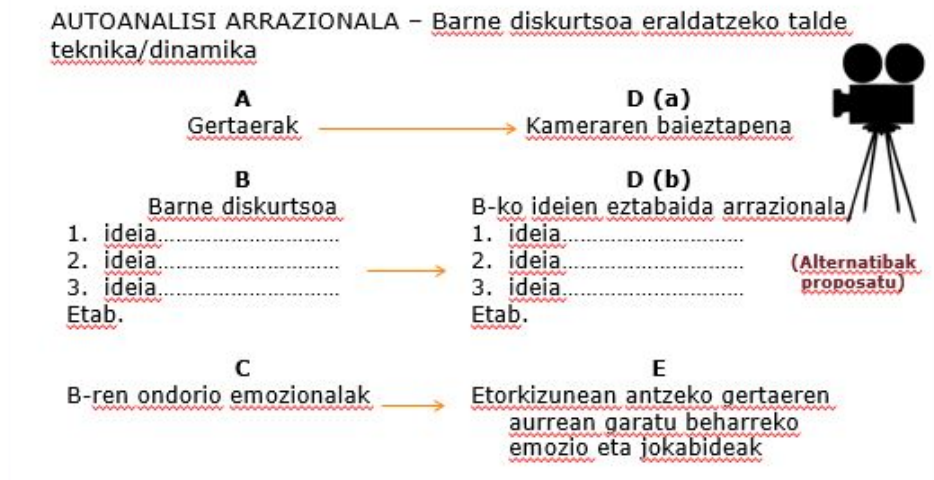
Autoa lapurtu.

Kognizioa, ezaqumendua, barne diskurtsoa

23 urteko gazte bat hirugarren aldiz neska berdinarekin gelditzen da. Bere apartamendura eramaten du eta pentsatzen du: "Benetan sexya da, oso sexya. Jada hiru aldiz afaltzera gonbidatu dudanez, bada ordua bere esker ona erakusteko. Ziur nago nik adina gogo duela berak ere. Maitale zoragarria naizela erakutsiko diot. Ezetz esaten badit, errealitatean ez gelditzeko esan nahi didalako izango da. Indarra erabiliko dut beharrezkoa bada. Dena pasa ostean, benetan gustura egongo da nirekin".

Jokamoldea, ekintzak

Nolabaiteko desenaginoa, baina orokorrean lasaitasuna mantentzen da.



9.PRAKTIKA

5.GAIA: T.G.L.n ERABILTZEKO TEKNIKAK

- Talde teknikak taldeak bere helburuak lortzeko aukeran dituen bitarteko eta prozedura multzo bat dira, eta horrela ulertu behar dira, hots, laguntza bat bezala, eta ez berez helburu bat bezala.
- Harremanetan daude gizarte langileak hartzen duen ikuspegi teorikoarekin eta ereduarekin, eta une bakoitzean egokien ikusten duen teknika erabili ahal izango du gizarte langileak, funtsezko garrantzirik eman gabe beste batzuei.

6.1. TEKNIKAK ERABILTZEKO BALDINTZA ETA AHOLKUAK

- Momentu bakoitzerako teknikarik egokiena zein den jakiteko, hainbat baldintza eta faktore hartu beharko ditugu kontuan. Tschorne-ren arabera hauexek dira teknika bat erabiltzeko kontuan hartu behar ditugun **baldintzak** eta ezaugarriak:
- Lortu nahi diren helburuak
 - o Taldearen heldutasuna edo kohesio maila

- Taldearen tamaina
 - Parte hartzaileen ezaugarriak
 - Taldeak jarduteko duen denbora
 - Dinamizatzailearen esperientzia
 - Taldearen adina, ingurua, eta abar.
- Autore berberak (Tschorne-k), teknikak praktikara eramateko orduan kontutan izan beharreko **aholku batzuk** ere ematen ditu:
- Batzar batean teknika bat baino gehiago erabil daiteke.
 - Parte hartzaile guztiek ulertu behar dute zertan datzan ariketak eta zeintzuk diren arauak, eta euren oniritzia eman behar dute.
 - Ez da esperimendatu behar; hots, taldean erabili aurretik ondo dokumentaturik egon behar du gizarte langileak, eta beste profesional batzuekin kontrastatu. Ahal izatekotan komenigarria litzateke saioaren bat ere egitea.
 - Ariketa bakoitzerako hartu beharreko denbora utzi, baina muga bat ipinita.
 - Ez badu nahi, inoiz ez behartu inor parte hartzera. Hasieran, *“nork hasi nahi du?”* edo halako zerbait galde dezakegu. Inork ez badu hasi nahi, lasaien dirudien pertsona aukera dezake gizarte langileak.

6.2. TEKNIKA MOTAK

- Teknikak multzo desberdinetan sailka ditzakegu, autore desberdinek sailkapen desberdinak egiten dituzte. Edonola ere talde dinamikak jarraitzen dituen faseekin lotuta legoke sailkapen hori.
- Hainbat autoreren arabera hiru multzo nagusitan sailka ditzakegu:
 - **1. Sarrera edo aurkezpenerako teknikak.** Hasieran, jendea elkar ezagutzeko eta zenbat eta arinen konfiantza giro bat sortzeko erabiltzen dira. (Hasierako fasean)
 - **2. Taldearen eraginkortasunerako teknikak.** Garapenean, taldearen oztopoak gainditzeko edo etekin handiagoa ateratzeko erabiliak. (Erdiko fasean)
 - **3. Ebaluaketa teknikak.** Garapenean eta, batez ere, amaieran erabiltzen direnak, taldearen emaitza neurtzeko. (Amaierako fasean)

6.3. PARTE-HARTZE ARAZOAK EKIDITEKO TEKNIKA OROKORRAK

- Hainbat inhibizio egoten da jendea era natural batez aritzeko. Horiei aurre egiteko parte hartzeko teknikak garrantzi handia hartzen dute taldeen garapenean.
- Arazorik arruntenak isiluneak, digresioak, gutxi hitz egiten duten kideak edo gehiegi hitz egiten dutenak izatea, etab. izan ohi dira.
- **1. Isiluneak**
 - o Taldeen hasieretan oso ohikoak izaten dira, jendearen beldur naturala dela eta. Kasu horretan, gizarte langileak galdera zabalak planteatu ditzake. Gizarte langilea, ahoz ez ezik, keinu baikor, aktibo eta parte hartzaileak azaltzen ahaleginduko da. Baditu hainbat teknika hitz egitera bultzatzeko:
 - 1. Ez da izaten neurri egokia taldeko kide bati galdera zuzen bat egitea, parte hartzea bultzatzeko. Galdetuak eraso bat bezala senti dezake eta ezerosoago sentituko da. Isilunea murriztu beharrean, luzatu egin dezakegu, gainontzeko taldekideek eurei ere galdetuko diotela pentsatu baitezakete.
 - 2. Batzuetan garrantzitsua da isilunearen alde positiboak ohartzeko. Gogoetarako aukera bat izan daiteke, eta gizarte langilea ahaleginduko da isilune hori ez apurtzen denbora bat pasatu arte.
 - 3. Isilunea eragiten duen beste faktore bat taldekideen arteko ezinegona izan daiteke. Gauzak argituz eta elkarri bestearekiko sentimenduak azalduz bakarrik konpon daiteke halako egoera bat.
 - o Kasu guztietan, funtsezkoa da gizarte langilea ongi jabetzea gertatzen ari denaz eta, hau da, isilunea zergatik gertatu den.
- **2. Digresioak**
 - o Gai batean gehiegi luzatzeak, beste gai batera pasatzeak, edo pasadizoak tartekatzeak urrundu egiten dute taldea bere helburuetatik. Batzuetan positiboa izan daiteke, atsedena egiteko balio baitezake. Beste batzuetan ordea gaia edo arazoa saihesteko modu bat izan daiteke. Kasu hauetan gizarte langileak taldea berbideratzen jakin beharko du, eta aztertu zerk eragiten duen gaia edo arazoa ekiditea.


- **3. Gutxi hitz egiten duten kideak**

- Beti agertzen dira. Batzuetan mehatxu bezala ere ikus ditzakete beste kideek, ez hitz egiteak ezinegona eragin diezaieke. Dena den, argitu beharko litzateke parte hartzea ez dela bakarrik hitz egiten denaren arabera neurtzen. Gutxi hitz egiten duen kide bat adi ager daiteke, dena entzunez, jarrera aktibo bat erakutsiz, eta taldearen helburuak eta norabidea bere eginez.
- Nolanahi ere, badaude moduak halako kideen parte hartzea bultzatzeko: azpitaldeak eginez, txosten bat presta dezala eskatuz, edo, harreman ona badago, zuzenean galdetuz ere bai.
-

- **4. Gehiegi hitz egiten duten kideak**

- Aurrekoak baino arazo handiagoa izan ohi dira halako pertsonak. Hitza erraz eskatzen duen jendea da, jendartean hitz egiteko beldurrik ez duena. Luze ari daitezke, besteengan sorrarazten duten efektuaz ohartu gabe, aurrean duten publikoaz ahazturik.
-
- Ondorioa izaten da jendeak interesa galtzen duela taldean edo batzarrean. Askok hitz egiten duten pertsonak aukera gehiago hartzen dute taldean aritzeko, eta gainontzeko kideengan pasibitatea eragiten dute.
 - Gizarte langileak parte-hartze orekatu bat bilatu beharko du beti. Horretarako hainbat neurri hartu ditzake:
 - Beste kideei eskatzea iritzia, euren parte hartzea bultzatzeko.
 - Parte hartzearen azterketa objektibo bat egitea, gero emaitzetan ager dadin nork hitz egiten duen gehiegi, eta neurriak hartu ahal izateko denon artean.
 - Askok hitz egiten dutenen dinamismoa beste jarduera batzuetara bidera dezake: idazkaria, aurkezlea, txosten egilea, eta abar.
- Talde dinamikarako teknikez gain, beste hainbat tresna erabiltzen dira. Beharrezkoa da esaterako taldearen ibilbidearen erregistro zehatz bat eramatea: izandako batzarrak, gora-beherak, egindako ebaluaketak, eta

abar jasotzea. Horretarako, taldearen kronika eta txostenak erabiltzen dira:



Taldearen kronika. Batzar bakoitzaren deskripzio zehatza jasotzen da: data, partaideak, batzarrean jorratu diren gaiak, gizarte langileak batzarraz egin duen balorazioa eta hurrengo saiorako plangintza, aurreko batzarra oinarri hartuta.

Taldearen txostena. Taldearen historia labur bat da: zenbat kide zituen taldeak hasieran eta zenbat dituen txostena idazten den momentuan; zertarako sortu zen taldea; zer egin duen bere ibilbidean, eta abar. Orokorragoa, taldearen bizitza osoa jasotzen du.