

ASSIST – Mobilization of the Community Towards Secure School



PRIROČNIK ZA UČITELJE

ASSIST – Mobilization of the Community Towards Secure School



PRIROČNIK ZA UČITELJE

2008, Kaunas

Avtorji:

LITVA

Youth Career & Advising Center
Zina BALTRENIENE,
Indre AUGUTIENE,
Diana KAULINSKIENE,
Ineta RUSKUVIENE
Modern didactics Center
Daiva PENKAUSKIENE,
Lina GRINYTE

ESTONIJA

Miks ja Millepärast
Mihkel PILV,
Liudmila PILV

ITALIJA

Euroform RFS
Katia BRUNO,
Piero STILLITANO

GRČIJA

European Cultural Interactions
Nelly TZINIERI
Despoina STAMATAKI

SLOVENIJA

Maribor Adult Education Center
Helena MATAVZ,
Klavdija MIRIC,
Irena URANKAR,
Matej KOS



Education and Culture

Socrates
Comenius

*Projekt ASSIST – s sodelovanjem skupnosti do varnih šol se izvaja s finančno podporo programa Evropske komisije **Socrates Comenius 2.1.***

Izvedba tega projekta je financirana s strani Evropske komisije. Vsebina publikacije (komunikacije) je izključno odgovornost avtorja in v nobenem primeru ne predstavlja stališč Evropske komisije.



MIKSIKE
Hea. enesetunne saremast haridusest



Vsebina

Predstavitev priročnika za učitelje	3
SREČANJE 1: ozadje šolskih konfliktov, preprečevanje konfliktov.	13
SREČANJE 2: metode za reševanje problemov, ki jih imajo učenci	31
Terapija z igro;	31
Vrstiško svetovanje:	35
SREČANJE 3: kako deluje v praksi?	48
Predstavitev vzorčnih aktivnosti z uporabo strategij skupinskega dela;	48
Vodenje skupine: razumevanje, razvoj in krepitev vodstvenih sposobnosti;	52
Ustvarjanje in uporaba interaktivnih nalog;	77
Študije primerov kot orodje za razvijanje veščin in usposabljanje.	81

PREDSTAVITEV PRIROČNIKA ZA UČITELJE

ASSIST – MEDSEBOJNA POMOČ UČENCEV PRI REŠEVANJU NJIHOVIH PROBLEMOV IN KONFLIKTOV

Delo z učenci, ki imajo v zadnjih časih vse več čustvenih in vedenjskih težav, predstavlja velik izziv za učitelje. Srečujejo se s številnimi problemi, ki jih lahko razdelimo v tri ključne skupine – motnje pozornosti, vedenjske motnje in čustvene težave. Razvijejo se kot posledica zlorab, zanemarjanja, kriminala, zdravstvenih težav (HIV/AIDS/droge/seksualne motnje/najstniške nosečnosti), nasilja v šoli, na ulici in doma, brezdomstva in slabega socialno-ekonomskega položaja, brezposelnosti in naraščajočega deleža imigrantov.

Učenci s takšnimi problemi pogosto postanejo breme družbe. Neopravičeno izostajajo od pouka, njihovi dosežki so podpovprečni, primanjkuje jim motivacije, nimajo ciljev glede poklicne orientacije, so nemirni in nesamostojni, se zapletajo v konflikte.

Pri poskusih reševanja tovrstnih problemov morajo šole iskati nove metode in načine dela, ter hkrati zagotavljati varnost in dobro počutje vseh v šolski skupnosti.

Pričujoči Priročnik za učitelje je nastal v projektu *“ASSIST – s sodelovanjem skupnosti do varnih šol” Socrates/Comenius 2.1*. (Namen projekta je vzpodbuditi učitelje, da učencem ponudijo priložnost naučiti se spopadati z lastnimi problemi in postati v tem smislu bolj samostojni. Projekt kaže učiteljem, kako učence opremiti z veščinami, ki jim bodo omogočile, da se uprejo negativnim pritiskom vrstnikov, da se naučijo spremeniti svoje vedenje, prilagajati pravilom, postati bolj sigurni vase, reševati konflikte, vzdrževati dobre odnose z učitelji, starši, sošolci, postati bolj neodvisni in ugotoviti, kaj želijo od življenja.

Priročnik je razdeljen v poglavja v skladu s programom usposabljanja. *Poglavje 1* je posvečeno predstavitvi ozadja konfliktov in preprečevanju konfliktov ter osveščanju in razumevanju različnih oblik vedenj. *Poglavje 2* predstavlja nekaj metod, ki bi jih lahko uporabili v procesu reševanja problemov, s katerimi se spopadajo učenci. Materiali temeljijo na metodologiji, ki izhaja iz terapije z igro (Play Therapy), ki je primerna za delo z otroki do 12 leta. V drugem delu tega poglavja je material namenjen razumevanju medvrstniškega svetovanja, njegove ideje, principov načrtovanja in pomena partnerske mreže za implementacijo programa. *Poglavje 3* je posvečeno treningu različnih veščin, potrebnih za uspešno implementacijo programa. Poglavje tako vsebuje predstavitev in trening veščin z uporabo skupinskih metod dela, trening za pridobivanje veščin za vodenje skupine in trening veščin za reševanje problemov z uporabo metode študije primerov. *Poglavje 4* je namenjeno usposabljanju z uporabo video materiala. Priročnik zaključujejo predlogi za evalvacijo usposabljanja in primeri oblik evalvacij, ki se lahko uporabijo tudi za evalvacijo vsakega dela usposabljanja posebej.

DOBER ZAČETEK: SPOZNAVANJE

Vsako usposabljanje se običajno začne s spoznavanjem. Na kakšen način ga bomo izpeljali, je odvisno od dogodka samega, njegove vsebine, udeležencev in okolja. Izobraževalci in trenerji poznamo mnogo različnih tehnik in metod, kako začeti, kako vzpostaviti prve kontakte, če se udeleženci ne poznajo in kako ravnati v primeru, če se nekateri med seboj poznajo (kolegi, prijatelji), drugi pa ne. Vemo tudi, da nekatere tehnike in metode spoznavanja sprožijo nepredvidene reakcije in da moramo biti zato pripravljeni na "presenečenja". V tem poglavju je predstavljenih nekaj preskušanih tehnik in metod, s katerimi začnemo usposabljanje ali seminar za odrasle, ter kdaj, kje in kako jih uporabiti. Predstavljene so tudi primeri – zgodbe, ko so se te tehnike izkazale za neuspešne.

Otvoritvene aktivnosti

Ob prvem srečanju nove skupine so ob začetku dnevnih aktivnosti zelo pomembne aktivnosti za ogrevanje, ki vplivajo na kognitivno področje. Udeleženci se morajo najprej počutiti sproščeno in udobno, šele nato se lahko posvetijo aktivnosti, se osredotočijo na delo in so pri delu produktivni. Uvod v usposabljanje mora biti zasnovan z namenom, da usmeri pozornost na vsebine usposabljanja, cilje in pričakovane rezultate.

Čustven vidik

Ko se prvič sreča nova skupina ljudi, je potrebno biti pozoren na počutje ljudi. Vodja skupine mora udeležencem pomagati, da se spoznajo, pomešajo med seboj, da se v skupini počutijo varno, sproščeno in udobno. Pri formiranju nove skupine mora biti eden glavnih ciljev vzpostaviti občutek pripadnosti skupini, v kateri si bodo udeleženci med seboj zaupali, se povezali in skupino dojemali kot varno okolje.

Razumski vidik

V uvodu v delavnico ali uvodu v delovni dan, je smiselno uporabiti aktivnosti, ki predstavljajo umski izziv, saj aktivirajo miselni proces in udeležencem omogočijo, da usmerijo pozornost v določeno aktivnost. Za vodjo delavnice je namreč pomembno, da se zaveda, da udeleženci prihajajo na delavnico z mislimi povsem drugje (družina, delo, promet, priprave na večerjo...). Aktivnosti za ogrevanje so tako priložnost, da preusmerijo pozornost udeležencev na delavnico.

Pozitivni primeri:

Bingo

Bingo je igra. Vsak udeleženec dobi list papirja s tabelo. Naloga vsakega je, da najde osebo v skupini, ki lahko odgovori pozitivno ("DA") na vprašanja v tabeli. Prvi, ki zbere pozitivne odgovore v eni vrstici (navpični, horizontalni ali poševni, zakliče BINGO in s tem zmaga. Vodje lahko spremenijo pravila igre, npr. da zmaga tisti, ki v določenem času zbere največ pozitivnih odgovorov.

Tabela za uvod v delavnico Medvrstniško svetovanje:

Ali si bil kdaj v položaju, ko si v šoli opazoval nek konflikt in nisi mogel pomagat?	Ali meniš, da je medvrstniško svetovanje nekaj, kar lahko počenejo le strokovnjaki?	Ali si bil kdaj v situaciji, ko bi sam potreboval vrstniško svetovanje?	Ali lahko oceniš katero od situacij, ki so se pripetile na tvoji šoli kot ne dovolj profesionalno, gledano s stališča medvrstniškega svetovanja?	Ali poznaš kak film ali dramo na temo medvrstniškega svetovanja?
Ali si kdaj sodeloval v kakšnem mednarodnem programu, povezanim z medvrstniškim svetovanjem?	Ali verjameš v podporo skupnosti šoli?	Ali bi lahko predstavil kakšen primer nedavnega konflikta na tvoji šoli/instituciji?	Ali bi lahko predstavil kakšen primer pozitivno razrešenega konflikta na tvoji šoli/instituciji?	Ali lahko imenuješ vsaj dve metodi, strategiji učenja medvrstniškega svetovanja?
Ali meniš, da lahko imajo konflikti pozitivno vlogo v življenju osebe, skupnosti?	Ali lahko predstaviš kakšen primer medvrstniškega svetovanja ali podpore v tvoji družini?	Ali lahko predstaviš kakšno knjigo, članek, ki si ga pred kratkim prebral in govori o medvrstniškem svetovanju?	Ali si kdaj sam izkusil medvrstniško svetovanje?	Ali si želiš sodelovati na tem usposabljanju?
Ali imaš rad aktivnosti za ogrevanje?	Ali uporabljaš metode medvrstniškega svetovanja pri svojem vsakodnevem delu?	Ali poznaš kakšno osebo, od katere si želiš pridobiti podporo?	Ali imaš na tem srečanju še kakšna druga pričakovanja, razen pričakovanj v zvezi z usposabljanjem?	Ali verjameš, da so ljudje v osnovi dobri?

Najdi nekoga, ki ...

Ta aktivnost zahteva kratko medsebojno komunikacijo med udeleženci. Vnaprej pripravite tabele 4 krat 4 polja. V vsako polje zapišite neko osebnostno značilnost, npr. rjave oči, rojstni dan v marcu, dva otroka, preživlja počitnice na obali... Lahko pa uporabite primer, ki ga najdete v nadaljevanju (izroček 1).

Vsak udeleženec dobi tabelo in z njo kroži med ostalimi in išče ljudi, ki ustrezajo opisu. Ko najde osebo z določeno aktivnostjo iz tabele, se mu ta oseba podpiše v ustrezno polje. Udeleženci, ki napolnijo vsa polja, se zbirajo v določenem delu učilnice in primerjajo svoje rezultate.



IZROČEK 1

Za ogrevanje

Najdi nekoga, ki ima, lahko, mu je všeč...

Ima zelene oči	Ima psa	Ima rojstni dan februarja	Ima dva otroka
Ima rad gobe	Rad plava	Vsako jutro telovadi	Vozi avto
Rad bere	Rad poučuje	Se spomni svojih sanj iz prejšnje noči	Rad potuje
Lahko pove anekdoto	Rad kuha in si izmenjuje recepte	Ima rad matematiko	Se počuti mlad

Enak/unikaten.

Udeleženci izmenjajo informacije o njihovih osebnih interesih. Udeležence razdelite v skupine po štiri, vsaki skupini dajte velik list papirja in pisala. Prosite jih naj razdelijo papir na 4 dele, v sredino pa narišejo srednje velik krog.

Člani vsake skupine naj predstavijo nekaj informacij o njih samih – interesi, veščine, družina... V središču lista naj skupina nariše tisto, kar je skupno vsem članom, v posamezne četrtine pa vsak, kar velja samo zanj. Na koncu skupine predstavijo svoj izdelek.

Lov za zakladom

To je odlična aktivnost za prvo srečanje nove skupine. Glavni cilj je deliti informacije o osebnih interesih. Udeležence prosite, naj naštejejo tri osebne interese (takšne, ki niso povezane z izobraževanjem), npr. nogomet, male živali, vrtnarjenje, glasba... nato pa naj poiščejo najmanj dve osebi v skupini z enakimi interesi.

Prijazna sporočila

Ta aktivnost je posebej učinkovita med delavnicami, ki zahtevajo pisanje, ker spodbuja hiter in enostaven način pisanja. Udeležencem razdelite majhne listke papirja (npr. samolepilne) in jih prosite:

- 1) opazujte osebo, ki sedi na vaši levi,
Pomislite na nekaj lepega v zvezi s to osebo (videz, vedenje...)
- 2) napišite kratko sporočilo s to lepo mislijo,
- 3) podpišite jo in izročite tej osebi.

Kasneje lahko spodbudite udeležence, da napišejo prijazna sporočila za vsakega v skupini. Pomembno je, da nikogar ne izpustimo, in da vsi v skupini dobijo prijazno sporočilo.

Učiti učitelja

Ta aktivnost je primerna za uvod v delo z novo skupino v primeru, ko učitelj/trener ne pozna mesta ali dežele, kamor je prišel izvajati

usposabljanje, aktivnost namreč omogoča udeležencem, da ga poučijo o svojem mestu ali deželi. Za aktivnost sicer potrebujemo več časa kot za običajne aktivnosti za ogrevanje, a je si je vredno vzeti čas zanjo, saj omogoči vsem v skupini, da spregovorijo.

Nalepite veliko karto mesta ali pokrajine na steno. Udeležencem razdelite majhne samolepilne lističe, na katere naj napišejo svoje ime. Vprašajte udeležence, naj pomislijo na nekaj, kar bi želeli, da vi izveste o njegovem mestu, deželi. Nato naj udeleženci hkrati pridejo h karti, zalepijo listič z imenom na svoj del karte in skupini predstavijo pripravljeno informacijo o svojem mestu, deželi. Ker se vsak sam odloči, kaj bi želel povedati, ni nevarnosti za napačne odgovore. To je zelo prijazna metoda, kako udeležence pripraviti do tega, da nastopijo pred skupino.

Negativni primeri

Večkrat sem opazila neuspešno ogrevanje, čeprav so ga vodili izkušeni učitelji.

V enem izmed primerov je učiteljica iz ZDA želela spodbuditi člane skupine, da delijo osebne izkušnje o družinskih odnosih. Za spodbudo je povedala osebno izkušnjo, vendar je postala situacija neobvladljiva, ko je začel eden izmed udeležencev z družinskimi težavami jokati.

V drugem primeru sem opazovala usposabljanje na regionalni šoli. Nekaj učiteljev je želelo začeti z delom z igro, pri kateri so morali udeleženci leči na velike kose papirja in s flomastri napraviti obrise teles drug drugega. Ljudje, še posebej ženske, so postali zelo zmedeni in situacija je postala zelo neprijetna.

Predlagam, da vedno izberete preproste in čimmanj osebne aktivnosti, igrive situacije in imate v mislih nove ljudi, novo okolje, nove kulture in tradicije.

Ostala navodila za ogrevanje

Čas

Ogrevanje naj bo kratko. Učinkovito ogrevanje traja največ 10-12 minut.

Sodelovanje

Vsi udeleženci morajo sodelovati pri ogrevanju in prispevati k rezultatu aktivnosti. Nihče ne sme biti samo opazovalec.

Učinkovito ogrevanje je interaktivno. Vsak udeleženec mora sodelovati z drugimi člani skupine.

Velikost skupine

Ogrevanje lahko vključuje nekaj individualnega dela kot je sestavljanje seznama ali opisovanje dogodka. Posamezniki se naj nato združijo v majhne skupine, kjer delijo svoje razmišljanje z ostalimi. Veliko aktivnosti je takih, da jih lahko prenesemo na celo skupino.

Nekatere aktivnosti so učinkovite samo, če sodeluje cela skupina. Takrat se morajo pridružiti vsi člani skupine. Zaželenega učinka ne moremo doseči, če nekateri sedijo ob strani, ko se ostali spoznavajo ali pa se gradi na pripadnosti skupini.

Viri

1. Training materials, methodical materials of Modern Didactics Center.
2. M.Melvin, Warm-ups for Workshops. Thinking classroom, Summer 2001 (5)

1. SREČANJE: OZADJE ŠOLSКИH KONFLIKTOV, PREPREČEVANJE KONFLIKTOV

UVOD

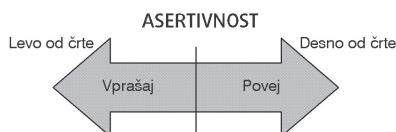
To srečanje je namenjeno razumevanju ozadij konfliktov in preprečevanju konfliktov ter prepoznavanju in razumevanju vzorcev vedenj. Seznanili se boste z nekaterimi priporočili in smernicami, učnim modelom za razumevanje in predvidevanje vzorcev vedenj in s smernicami za reševanje globokih konfliktov.

1. RAZUMEVANJE IN PREDVIDEVANJE VZORCEV VEDENJA: OSNOVNI MODEL ZA PREPREČEVANJE KONFLIKTOV MED LJUDMI "TRAJNIH RAZMERIC"

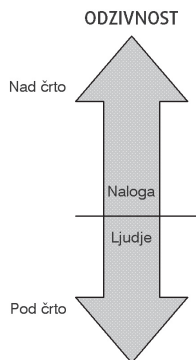
1.1. "Vedenjski" model

V socialnem okolju se ljudje odzivamo na različne načine, ki definirajo določene socialne oziroma vedenjske stile. Vedenjske stile uvrščamo po dveh glavnih značilnostih: *asertivnosti in odzivnosti*.

V modelu vzorcev vedenja razumemo asertivnost kot količino kontrole, ki jo oseba želi izvajati nad ljudmi v določeni situaciji. Je odločnost, ki jo oseba uporabi pri izražanju misli, občutkov in čustev drugim ljudem.



Druga dimenzija vzorcev vedenja, odzivnost, se nanaša na pripravljenost, s katero oseba izraža čustva in razvija odnose.



Nivo odzivnosti in asertivnosti se med posamezniki razlikujeta.

Ko združimo obe lestvici v sliki 1, dobimo štiri kvadrante, ki delijo asertivno in odzivno vedenje v štiri različne vzorce, ki jim pravimo stili vedenja. Njihova imena ljubezniv, ekspresiven, analitičen in gonilni predstavljajo njihove splošne značilnosti.

Slika1.

<p>ANALITIČEN Manj asertiven in manj odziven</p>	<p>GONILNI Bolj asertiven in manj odziven</p>
<p>LJUBEZNIV Manj asertiven in bolj odziven</p>	<p>EKSPRESIVEN Bolj asertiven in bolj odziven</p>

Vedenjski stil neke osebe ni popoln profil osebnosti ali značaja, vendar učinkovito opisuje, kako oseba sodeluje z drugimi v socialnem ali delovnem okolju. Vsak stil ima edinstven vzorec vedenja v medosebnih odnosih. Prevladujoče značilnosti vsakega stila so naštetje spodaj:

<p><u>Analitik</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Previdna dejanja in odločitve - Rad ima organizacijo in strukturo - Ne mara sodelovanja - Postavlja veliko vprašanj o podrobnostih - Ljubše mu je objektivno, delovno naravnano in intelektualno delovno okolje - Vedno želi imeti prav in se preveč zanaša na kopičenje podatkov - Dela sam, natančno in počasi - Išče varnost in samoaktualizacijo - Dobre veščine reševanja problemov 	<p><u>Gonilec</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Trdna dejanja in odločitve - Rad nadzira - Ne mara pasivnosti - Ljubša mu je maksimalna svoboda pri vodenju sebe in drugih - Hladen in neodvisen; tekmovalen - Nizka toleranca do občutkov, mnenj in nasvetov ostalih - Dela hitro, samostojno in impresivno - Išče spoštovanje in samoaktualizacijo - Dobre administrativne veščine
<p><u>Ljubeznivež</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Počasen pri dejanjih in sprejemanjih odločitev - Rad ima tesne osebne odnose - Ne mara medosebnih konfliktov - Podpira in aktivno posluša ostale - Šibek pri postavljanju ciljev in vodenju samega sebe - Odlično pridobiva podporo drugih - Dela počasi in v sodelovanju z drugimi - Išče občutek varnosti in pripadnosti - Dover svetovalec 	<p><u>Ekspresivnež</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Spontana dejanja in odločitve - Rad se vključuje - Ne mara samote - Pretirava in posplošuje - Nagnjen je k sanjarjenju in vključevanju ostalih v svoje sanje - Skače iz ene aktivnosti v drugo - Dela hitro in vznemirljivo v sodelovanju z drugimi - Išče spoštovanje in občutek pripadnosti - Dobro prepričuje

1.1.1. Stili vedenja in medosebni problemi

Čeprav je poznavanje značilnosti posameznih vedenjskih stilov pomembno, je razumevanje, kako delujejo odnosi med ljudmi z različnimi stili, še koristnejše.

Poglejmo si nekaj primerov tipičnih problemov, s katerimi se srečuje Gonilec. Gonilec in Ljubeznivež imata v interakciji dva večja problema. Prvi je hitrost, kajti Gonilec se premika hitro, medtem ko se Ljubeznivež premika počasi. Tudi pri prioritetah se pojavi težava, ker so pri Gonilcu naloge pomembnejše od odnosov - v nasprotju z Ljubeznivežem. Možnost napetih odnosov je pri teh dveh stilih velika.

Gonilcu in Ekspresivnežu je skupna hitrost, vendar se pojavi problem postavljanja prioritet. Ekspresivnežu so osebni odnosi pomembnejši od naloge, medtem ko se Gonilec loteva nalog ne da bi se ubadal z odnosi. Pri sodelovanju teh stilov se pojavlja zmerna napetost.

Gonilec in Analitik imata skupno eno stvar – prioritete. Obema je naloga pomembnejša od osebnih odnosov. Vendar je Gonilec nagel, tvega in se hitro odloča. Analitik postane "napet", kadar mora sprejemati odločitve brez možnosti za analizo vseh alternativ, ki bi mu omogočile, da se izogne napačni odločitvi. Zaradi različnega tempa se pri sodelovanju teh stilov pojavlja zmerna napetost.

Obstaja način za produktivno sodelovanje dveh različnih stilov z zmanjšanjem napetosti in povečanjem zaupanja in kredibilnosti. To se zgodi, ko sta se eden ali oba stila pripravljena prilagoditi potrebam drugega in uporabljata prilagodljivo vedenje.

1.1.2. Stil iz ozadja

Vsak posameznik ima mejo, kjer iz rastoče napetosti nastane stres. Vsak vedenjski stil na svoj karakterističen način izraža stres z neproduktivnim vedenjem. Ekspresivnež napada, Gonilec ukazuje, Analitik se umika in Ljubeznivež se podredi.

Figure 2.

Analitik IZOGIBANJE	Gonilec AVTOKRATICHNOST
Ljubeznivež PODREJANJE	Ekspresivnež NAPAD

1.1.3. Prepoznavanje vedenjskih stilov

Kako lahko hitro in natančno prepoznamo vedenjske stile drugih oseb? Opazovati moramo obnašanje osebe.

Opazovanje. Pri natančnem opazovanju se morate osredotočiti na verbalno in neverbalno obnašanje. Obnašanje je vse tisto, kar lahko opazite, in ne tisto, o čemer ste si že ustvarili mnenje.

Vidni znaki odzivnega vedenja

VISOKA ODZIVNOST:

- izrazita obrazna mimika,
- veliko kretenj rok in premikanja telesa,
- prilagodljiva časovna perspektiva,
- pripoveduje zgodbe in anekdote,
- manj pomena pripisuje dejstvom in podrobnostim,
- deli svoje občutke,
- navezuje stike,
- takojšnja neverbalna povratna informacija.

NIZKA ODZIVNOST:

- nekoliko neizrazit,
- nadzorovano in omejeno gibanje rok in telesa,
- časovno discipliniran,
- pri pogovoru se osredotoča na trenutne zadeve in naloge,
- zahteva dejstva in podrobnosti,
- manj deli svoje občutke,
- izogiba se stikom,
- neverbalno povratno informacijo daje počasi ali sploh ne.

NIZKA ASERTIVNOST:

- mehak stisk roke,
- prekinjen očesni stik,
- malo verbalne komunikacije,
- vprašanja za pojasnilo, podporo, informiranje,
- oklevajoče izjave,
- malo gest za podporo konverzacije,
- tih glas,
- počasno govorjenje,
- manj vokalne variacije,
- oklevajoče komuniciranje,
- počasno premikanje.

VISOKA ASERTIVNOST:

- močan stisk roke,
- stalen očesni stik,
- veliko verbalne komunikacije,
- vprašanja so retorična, poudarjajo povedano, izzivajo slišane informacije,
- daje energične izjave,
- z gestami poudarja izrečeno,
- glasen govor,
- hiter govor,
- poudarja izrečeno s spreminjanjem intonacije,
- pripravljen komunicirati,
- hitro premikanje.

Potrditiv. Po določitvi stila na osnovi opazovanega obnašanja morate svojo izbiro preveriti z vedenjsko potrditvijo. Vedenjska potrditev je iskanje značilnosti stila, ki ga oseba po vašem predstavlja. Če ste prepričani, da je oseba Gonilec, so te značilnosti npr. tekmovalnost, nepotrpežljivost, učinkovitost, odločnost, usmerjenost k dejstvu, dominantnost, usmerjenost k cilju ...

1.1.4. Zloraba prednosti

Naslednja tabela našteva potencialne prednosti vsakega stila, ki lahko pri pretiravanju ali napačni rabi ovirajo doseganje rezultatov in ustvarjajo medosebno napetost.

GONILEC

PREDNOSTI	ZLORABA
- neodvisen	- slab timski delavec
- usmerjen v rezultate	- neoseben
- iskren	- nevljuden
- pragmatičen	- kratkoviden

ANALITIK

PREDNOSTI	ZLORABA
- previden	- neodločen
- natančen	- dlakocepski
- usmerjen k nalogi	- neoseben
- sistematičen	- birokratski

EKSPRESIVENŽ

PREDNOSTI	ZLORABA
- zgovoren	- slab poslušalec
- hiter	- nepotrpežljiv
- vizionar	- nepraktičen
- zabaven	- moteč

LJUBEZNIVEŽ

PREDNOSTI	ZLORABA
- diplomatski	- izogiba se konfliktom
- zanesljiv	- odvisen
- priskoči na pomoč	- preveč dovoli
- usmerjen k ljudem	- nepozoren

1.2. Učni model

Eden izmed namenov preučevanja učnega procesa je razumevanje, kako ljudje tvorijo misli, pravila in načela iz izkušenj, in posledično predvidevanje njihovega vedenja ter sposobnost preoblikovanja teh konceptov za izboljšanje učinkovitosti ljudi v novi situaciji. Kolb to vidi kot štiristopenjski krog na Sliki 3: (1) dejanski izkušnji sledi (2) opazovanje in refleksija, ki vodita k (3) oblikovanju abstraktnih konceptov in posploševanj, ki jih lahko razvijemo v (4) hipoteze; te nato preizkušamo in pridobivamo nove izkušnje.

Slika 3.:



Uspešen učenec potrebuje veščine na vseh štirih učnih stopnjah. Biti mora pripravljen na učenje iz novih izkušenj, razmišljati o tem, kaj je opazil skozi pridobivanje novih izkušenj, integrirati zaključke v delujoče teorije in uporabiti teorije v novih situacijah.

1.2.1. Dimenzije učenja

Zaradi različnih življenjskih izkušenj, psiholoških vidikov in variacij v okolju so različnim ljudem bližje različne učne dimenzije. Načrtovalcu veliko pomenijo abstraktni koncepti, medtem ko

vešč rokodelec zelo ceni konkretne izkušnje. Vodje se ukvarjajo z aktivno rabo konceptov in operaterji bolj potrebujejo opazovalne in refleksivne veščine. Ljudje razvijemo različne učne stile.

1.2.2. Individualni učni stili

Štirje načini učenja – konkretna izkušnja, opazovanje z razmišljanjem, abstraktna konceptualizacija in aktivno preizkušanje – predstavljajo štiri stopnje učnega kroga. Pomembno je, da znate sami prepoznati vaš prevladujoč učni stil in učne stile drugih. To zavedanje vam pomaga izkoristiti učne prednosti in se izogibati slabostim, ko sestavljate skupino za izpolnitev neke naloge ali podeljujete nalogo. Vaš cilj je, da to znanje uporabite pri pospeševanju učinkovitega učenja in sestavljanju učinkovitih delovnih skupin.

1.2.3. Učni modeli

Učni načini, ki odražajo štiri stopnje učenja, so občutenje, gledanje, razmišljanje in uporaba. Ti načini ustrezajo stopnjam učnega kroga na Sliki 4.

Slika 4.

<p>OBČUTENJE Dejanske izkušnje</p>	<p>GLE DANJE Opazovanje in refleksija</p>
<p>UPORABA Preizkušanje zamisli</p>	<p>RAZMIŠLJANJE Oblikovanje abstraktnih zamisli</p>

Čutniki/Feelers so posamezniki, ki se največ naučijo skozi izkušnje. Zanašajo se na intuicijo in občutke pri odločanju. Usmerjeni so k ljudem.

Mislec/Thinkers je najljubša abstraktna konceptualizacija. Pri odločanju se zanašajo na logiko. Najbolje se učijo v neosebni situacijah, katerih vodje poudarjajo teorijo in abstraktno analizo.

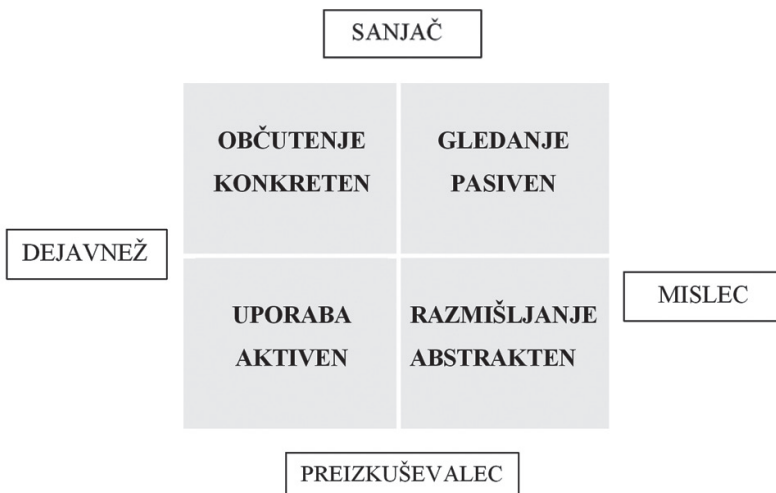
Praktiki/Doers se naučijo največ pri eksperimentiranju in uporabljajo rezultate eksperimentiranja pri odločitvah. So ekstrovertiranci, ki cvetijo pri delu v projektih in skupinah. Ne marajo pasivnega izpolnjevanja ukazov in poslušanja.

Opazovalci/Watchers imajo pri učenju refleksiven, oklevajoč in odmaknjen pristop. Njihove odločitve temeljijo na opazovanju in analizi.

1.2.4. Tipi učnih stilov

Prepoznavanje učnih stilov. Nekomu, ki je konkreten in aktiven, pravimo dejavnež. Konkretnega pasivneža imenujemo sanjač in abstraktnega aktivneža preizkuševalec. Abstraktno in pasivno osebo imenujemo mislec. Štirje učni stili so prikazani na Sliki 5.

Slika 5.



1.2.5. Karakteristike tipov učnih stilov

Za štiri stile učnih tipov so bile na osnovi empiričnih raziskav in kliničnih opazovanj določene naslednje značilnosti.

Dejavneževe prevladujoče učne sposobnosti so na področju konkretnih izkušen in preizkušanja. Dejavneži so praktični in čuteči. Tvegajo in pri tem hitro ovržejo načrte in teorije, ki ne ustrezajo njihovim izkušnjam. Zanašajo se na intuicijo in na reševanje problemov na osnovi preizkusa in napake. Raje upoštevajo mnenja drugih kot analizirajo sami zase. Čeprav se med ljudmi dobro počutijo, jih včasih dojemajo kot nepotrpežljive in grobe. Dejavneži se hitro prilagodijo na specifične okoliščine. Izobraževali so se na praktičnem in tehničnem področju (poslovna administracija) in izbirajo aktivne službe v menedžmentu in prodaji.

Mislečeve učne sposobnosti so nasprotne dejavneževim. Najboljši je pri abstraktni konceptualizaciji in reflektivnem opazovanju. Misleci so opazovalci in znajo ustvarjati teoretične modele. Odlikujejo se pri induktivnem razmišljanju, kjer ločena opazovanja združujejo v celostno razlago. Bolj se ukvarjajo z abstraktnimi koncepti kot z občutki in mnenji drugih ljudi. Če logična in natančna teorija ne ustreza doživetim dejstvom, bo mislec na novo preučil dejstva, medtem ko bo dejavnež ovrigel teorijo. Misleci se izobražujejo na področju osnovnih znanosti ali matematike. Najdemo jih na oddelkih za raziskovanje in načrtovanje.

Preizkuševalci se najbolje učijo skozi abstraktno konceptualizacijo in aktivno preizkušanje. So misleci in praktiki. Dobro jim gre praktična uporaba idej še posebej pri specifičnih problemih s samo eno pravo rešitvijo, kjer uporabljajo hipotetično sklepanje. So relativno nečustveni in raje delajo s stvarmi kot z ljudmi. Izobraženi so na tehničnih področjih fizike in njihova tipična služba je v inženirstvu.

Učne sposobnosti sanjačev so v nasprotju s preizkuševalčevimi. Najbolj jim gredo konkretne izkušnje in reflektivno opazovanje. Opazujejo in občutijo z močnimi domišljjskimi sposobnostmi.

Vsako situacijo lahko dojemajo iz različnih perspektiv in tvorijo veliko divergentnih idej. Zanimajo se za ljudi in so čustveni, čeprav imajo v primerjavi z dejavneži čustva bolj pod kontrolo. Po navadi so izobraženi na področju kulture in družboslovja in zaposleni kot svetovalci, kadrovniki ali organizatorji.

Ujemanje katerihkoli dveh posameznikov v učni situaciji je v veliki meri odvisna od podobnosti in razlik v njihovih prevladujočih učnih stilih. Skupine sestavljene iz posameznikov z enakimi stili se najbolje učijo skupaj, sledijo jim mešane skupine z skupno vsaj eno dimenzijo. Mešane skupine z nasprotujočimi si stili bodo verjetno izkusile neučinkovitost in konfliktne situacije.

1.2.6. Učni stili in reševanje problemov

Dejavnež zna poiskati težavo na osnovi cilja ali modela, kakšne bi stvari morale biti, in izpeljati posebne rešitve. Sanjač dobro primerja cilje ali idealne modele z realnostjo in potem poišče razlike ali obstoječe probleme. Mislec odlično odloča prioritete za izbiro problema in oblikuje modele za reševanje. Preizkuševalec zna ovrednotiti posledice različnih predlaganih rešitev in izbrati najboljšo rešitev, ki jo dejavnež potem izpelje.

Reševanje problemov lahko pospešimo s koriščenjem prednosti ljudi različnih učnih stilov. Pri reševanju kompleksnih problemov lahko interaktivni vodja uporablja naslednji vodič za dodeljevanje nalog posameznikom z različnimi učnimi stili.

Dejavneže uporabite za:

- zavezanost k doseganju ciljev,
- izpeljavo začetka reševanja problemov,
- obravnavo vpletenih ljudi,
- raziskavo priložnosti,
- uresničevanje načrtov in preizkušanje,
- izpeljavo nalog.

Sanjače uporabite za:

- zbiranje informacij,
- občutenje vrednot in občutkov,

- iskanje problemov in priložnosti,
- ustvarjalno mišljenje,
- tvorjenje idej in alternativ.

Mislece uporabite za:

- določanje problema,
- kvantitativno analizo,
- rabo teorije in oblikovanje modelov,
- načrtovanje izvedbe,
- določanje kriterijev za evalvacijo.

Preizkuševalce uporabite za:

- določanje prioritet,
- oblikovanje preizkusov,
- merjenje in evalvacijo,
- interpretacijo podatkov,
- sprejemanje odločitev.

2. TRDOVRATNI KONFLIKTI

Kadar pomembni konflikti ostanejo dalj časa nerazrešeni, se okrepijo, spremenijo, vsake toliko časa priplavajo na površje in nazadnje postanejo zelo intenzivni in uničujoči. Pravimo jim **trdovratni konflikti (TK)**.

2.1. Značilnosti, razlogi in posledice.

Čeprav se trdovratni konflikti pogosto začnejo enako kot obvladljivi konflikti (OK), pogosto vsebujejo posebne zadeve, okoliščine in dinamiko, ki prispevajo k spremembi v nevaren in neobvladljiv proces.

a. Značilnosti: obvladljivo proti trdovratno

Trdovraten konflikt lahko opišemo kot uporen, intenziven, na mrtvi točki in zelo težko rešljiv.

Čas in intenzivnosti. TK stremi k obstoju in kroži v času z naraščanjem intenzivnosti in priložnostnimi izbruhi nasilja. Včasih ponikne kot da bi bil razrešen, vendar se, če se ne dotaknemo in razrešimo težav v jedru konflikta, ponovno pojavi in okrepi, ko to dovolijo zunanje okoliščine..

Osredotočanje. TK vključuje potrebe in vrednote, ki jih udeleženi doživljajo kot kritične za preživetje. Pogosto te stvari niso povezane s tistimi, ki sprožijo konflikt, vendar se pri naraščanju konflikta pogosto spremenijo in postanejo ogrožajoče.

Prodornost konflikta. Izkušnja grožnje, povezana s takim konfliktom, je pogosto tako bistvena in temeljna človeška izkušnja, da se učinek konflikta širi in prodira na vse nivoje družabnega življenja vpletene osebe. .

Brezup. Vpleteni v TK dosežejo točko, ko več ne verjamejo, da je konflikt mogoče razrešiti, in ga doživljajo kot situacijo, kjer ni mogoče zmagati.

Motivacija po škodovanju. Na tej stopnji intenzivnosti si vpleteni želijo škodovati drug drugemu fizično in psihično.

Odpor do rešitev. Trdovratni konflikti so odporni na ponavljajoče se poskuse reševanja.

Vzroki TK

Zadeve. Na splošno lahko TK vključuje veliko povezanih zadev kot so viri, vrednote, moč ali osnovne človeške potrebe. Večina konfliktov posredno ali neposredno vključuje več kot eno zadevo. Burgess in Burgess (1996) sta identificirala tri tipe zadev, ki vodijo k trdovratnosti: *Nerešljive moralne razlike*, to so konflikti o osnovnih, moralnih, religioznih ali osebnih vrednotah, ki nimajo dokazljivih odgovorov in jih zato težko spreminjamo ali kompromitiramo.

Konflikti o tveganih razporeditvah omejenih ali pomanjkljivih sredstev.
Konflikti o prerazporeditvah moči, politične prevlade.

John Burton (1987), Jay Rothman (1997), in John Paul Lederach (1997) razlikujejo med stvarmi, ki se primarno tičejo::

I. *Deljivih virov* kot so čas, denar ali zemlja in;

II. *Skupinske identitete* kot so spoštljiv in pošten odnos, varnost in občutek nadzora nad lastnim življenjem.

Čeprav večina TK vključuje obe kategoriji, je prevladujoča problematika skupinske identitete, ker se navezuje na najosnovnejše človeške potrebe. Konflikt identitete doživljajo vpleteni kot bolj ogrožajoče v primerjavi s konfliktom porazdelitev sredstev. Svetovalci predlagajo, da se rešujejo skozi različne kanale kot so raba razširjenega dialoga, priznanja resnice itd. Različne metode, razvite za reševanje konfliktov o sredstvih (pogajanje in mediacija), niso najbolj uspešne za reševanje problemov, povezanih z dojetjem sebe in skupinsko identiteto.

TK se redno pojavlja v situacijah, kjer obstaja resno neravnotežje moči med vpletenimi stranmi in kjer močnejši izkoriščajo, nadzirajo in zlorablajo šibkejše, in pogosto v prostoru, kjer ima določena oseba ali skupine prednost pred drugo zaradi tipa priložnosti .

TK predstavlja naraščajoča dinamika v štirih stopnjah: *diskusija, polarizacija, ločevanje in uničenje*. Socialno fiziološki procesi, ki povečujejo intenzivnost konflikta, vključujejo naslednje elemente:

I. *Napačno dojetanje*, negativni in posplošeni stereotipi;

II. *Selektivno zaznavanje*, selektivno vrednotenje obnašanja, odkrivanja dokazov in izkrivljanje lastnosti;

- III. *Sebi namenjene prerokbe, negativni pristopi in zaznavanja vplivajo na obnašanje nekoga;*
- IV. *Prevelika predanost, naraščanje predanosti;*
- V. *Past, posebna oblika naraščanja, kjer vpletene strani trošijo več sredstev v konfliktu kot je primerno po zunanjih standardih.*
- VI. *Tekmovalna naravnost na zmagovalce in poražence;*
- VII. *Nagnjenost h kognitivni togosti, nezmožnost predstavljanja alternativ;*
- VIII. *Avtistična sovražnost, nagnjenje h prekinitvi komunikacije in interakcije z nasprotnikom v konfliktu.*

b. Posledice TK

Ekonomski stroški. Čas in denar, potrošena v TK sta vedno višja.

Nasilje. Fizično in psihično nasilje na najočitnejša posledica teh konfliktov.

Ločevanje. Za obvladovanje nasilja je treba pogosto ločiti vpletene. Ločitev zmanjša nasilje, vendar pomanjkanje človeških stikov povzroča negativne, stereotipne podobe, ki jih imata strani druga o drugi.

Duševno zdravje. Izkušnja daljše travme v TK je najgloblja rana. Dolgotrajna izpostavljenost trpljenju, izguba ljubljene osebe, posilstvo in kronične težave z zdravjem lahko uničijo človeškega duha in okvarijo sposobnosti za zdravo življenje.

2.2. Navodila za intervencijo v trdovratnih konfliktih.

Navodilo 1: *Temeljito analiziraj konflikt (zgodovina, kontekst, zadeve in dinamika) pred intervencijo.*

Navodilo 2: *Osnovna skrb posrednikov mora biti ustanovitev ali vzdrževanje avtentičnega izražanja "zrelosti" med vpletenimi.*

Navodilo 3: *Najprej usmerjaj vpletene k določanju poštenega, konstruktivnega postopka obravnavanja konflikta in stran od doseganja rezultatov za rešitev konflikta.*

Navodilo 4: *Elicitivni pristop k intervenciji v konfliktni situaciji je spoštljivejši do vpletenih, trajnejši in učinkovitejši od predpisanih pristopov.*

Navodilo 5: *Kratkoročne (krizne) intervencije je treba koordinirati v skladu z dolgoročnimi cilji in intervencijami.*

Navodilo 6: *Splošna intervencijska strategija mora vključevati pristope, primerne za pretekle, sedanje in prihodnje plati .*

Naslavljanje trenutne situacije:

- 1. Obvladovanje krize:** obvladovanje krize zajema preprečevanje nasilja in zmanjševanje trpljenja, ki ga povzroča konflikt.
- 2. Analiza konflikta:** sistematična identifikacija vidnih in prikritih plati konflikta, pospeševalna dinamika in ostali faktorji pomagajo določiti parametre konflikta.
- 3. Negovanje zrelosti:** ustanovitev resnične zaveze k miru med vpletenimi je predpogoj za mnoge druge intervencije.
- 4. Konstruktivno soočanje:** to dosežemo z osredotočanjem intervencije na negovanje konstruktivnega konfliktnega procesa in ne na določanje ali doseganje rešitve konflikta.
- 5. Delavnice za reševanje problemov.**

Naslavljanje preteklosti:

Pri TK je nujno ukvarjanje s preteklostjo, da se v sedanjosti lahko prične zdravljenje.

- 1. Refleksivnost:** je metoda, pri kateri posamezniki razmišljajo o svoji vlogi in odgovornosti za pospeševanje konflikta. To napravimo tako, da vpletene spodbujamo k počasnejši reakciji na konflikt in k natančnemu razmisleku, kaj jim konflikt pomeni, zakaj je pomemben in zakaj so postali tako globoko vpleteni v destruktivni pristop.
- 2. Dialog:** To je interaktiven podprt proces med vpletenimi oziroma bivšimi nasprotniki, s katerim želimo vzpostaviti kontakte, dovoljujemo izražanje bolečine in trpljenja in negujemo globoko razumevanje osebne izkušnje v konfliktu. Postopek dialoga zahteva povpraševanje in ne raziskovanje, začasno ne obsojamo in ne zavzemamo strani za namene spoznavanja konflikta in javno priznamo potrebe drugih.
- 3. Odpuščanje in sprava:** Odpuščanje je ena stran sprave, vendar gre sprava kot postopek še naprej. Je racionalno priznavanje napak iz preteklosti.

Delo s prihodnostjo:

- 1. Fokusrane družbene predstave:** Ta proces je zelo preprost. Vpletene strani poiščejo skupne družbene težave v konfliktu. Sodelujoči nato začasno pozabijo na trenutno situacijo in stopijo v prihodnost, 20 ali 30 let naprej, ko so se že učinkovito soočili s težavami in jih premagali. Skupaj začnejo ustvarjati vizijo skupnosti, ki ima institucije in odnose za učinkovito reševanje skupnih težav. Nato se morajo strani počasi premikati nazaj v čas in identificirati korake pred ustanovitvijo teh institucij in odnosov. V končni fazi s tem postopkom dobimo vizijo in načrt za uresničitev vizije.

REFERENCES

1. Azar, E.E. *The Management of Protracted Social Conflict*. Hampshire, England: Dartmouth, 1990
2. Burgess, H., and Burgess, G. "Constructive Confrontation: A Transformative Approach to Intractable Conflicts." *Mediation Quarterly*, 1996, 13, 305-322.
3. Burton, J. *Resolving Deep-Rooted Conflict: A Handbook*. Lanham, Md.: university Press of America, 1987.
4. Coleman, P.T. "Redefining Ripeness: A Social Psychological Perspective." *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 1997, 3, 81-103.
5. Fisher, R.J., "Third-Party Confrontation: A Method for the Resolution and Study of Conflict." *Journal of Conflict Resolution*, 1994, 16, 67-94.
6. Lewin, K. "Frontiers in Group Dynamics." *Human Relations*, 1947, 1, 5-41.
7. Ross, M.H. *The Management of Conflict: Constructive and Destructive Processes*. New Haven: Yale University Press, 1993.

SREČANJE 2: METODE ZA REŠEVANJE PROBLEMOV, KI JIH IMAJO UČENCI

UVOD

Namen poglavja je predstaviti nekaj metod, ki jih lahko uporabimo, ko učencem nudimo pomoč pri reševanju njihovih problemov. Pripravljeni materiali temeljijo na metodi Play Therapy, ki je primerna za delo z otroki do 12. leta. V drugem delu poglavja so materiali za spoznavanje in razumevanje metode vrstniškega posredovanja, ključne ideje omenjene metode, načela načrtovanja, pomen socialnega partnerstva in mreže za implementacijo programov medvrstniškega posredovanja.

1. TERAPIJA Z IGRO (Play Therapy)

Terapija z igro je učinkovita metoda posvetovanja, ki pomaga otrokom, izboljšati in prilagoditi svoje vedenje, bolje razumeti sebe in ustvariti zdrave medsebojne odnose.

Med terapijo z igro otrok vstopi v aktiven odnos s terapevtom, kar mu omogoča, da se izrazi, da analizira in razume zapletene in boleče izkušnje. Terapija z igro pomaga otroku razumeti pomen komunikacije, vzpostaviti dobre odnose in razvijati čustveno inteligenco.

Ker je igra ena od oblik otrokove komunikacije, otroci, ki sodelujejo v terapiji z igro, pogosto ne morejo z besedami opisati svojih misli, občutkov in razumevanja sveta okrog sebe. Igra s terapijo pomaga otrokom razumeti te najrazličnejše občutke in izkušnje, tudi neprijetne, ki jih sicer ne bi bili sposobni razumeti. Za razliko od terapij, ki jih izvajamo z odraslimi, otroci ne razlagajo, kaj je tisto, kar jim predstavlja problem, ampak se začno igrati, pri čemer je igra njihov način komunikacije, tako sami izberejo nivo in hitrost komunikacije brez neprijetnih zunanjih pritiskov in občutka strahu.

Rezultat igre, tako kot katerega koli drugega procesa umetniškega izražanja, omogoča, da razumemo subjektivnost osebnosti, občutkov, notranje ravnovesje med konfliktom in harmonijo, občutek ugodja in trpljenja, depresijo, jezo. Človeško telo je, po mnenju terapevtov z umetnostjo organ komunikacije in izražanja, zato je pomembno, kako bomo pravilno uporabili svoje telo, ki lahko postane mediator med občutki in njihovim izrazom: npr. s telesnimi gibi lahko izrazimo jezo, agresijo. Pri tem ni pomembno samo gibanje, ampak kako je uporabljeno, ali gre npr. za razbijanje, uničevanje (razbijanje krožnikov ob hudi jezi) ali je uporabljeno kreativno, kot npr. ustvarjanje glasbe z različnimi zvoki, ustvarjanje slik...).

AKTIVNOSTI ZA SPOZNAVANJE METODOLOGIJE TERAPIJE Z IGRO

Aktivnost : „ASTRAKAN“

Namen aktivnosti je na varen način izraziti svojo osebnost. V vaji sodeluje celo telo, zato je sprostitvena.

NAVODILA:

- Nariši Astrakan – domišljjsko risbo, riši s prstom po zraku
- Nariši Astrakan na list papirja
- Ali v tvoji risbi prepoznaš kaj konkretnega? Poudari tisto podobo, simbol, ki si jo odkril znotraj risbe. Diskusija:



Aktivnost : "RISANJE OBČUTKOV"

Tako kot odrasli tudi otroci potrebujejo priložnost, da izrazijo svoje občutke.

Namen aktivnosti je ustvariti priložnost, da otroci ocenijo in analizirajo svoje občutke.

MATERIAL:

- papir
- svinčniki
- vodene barvice
- itd.

NAVODILA:

1. Pomisli, kaj čutiš ta trenutek.
2. Nariši svoje trenutne občutke na list papirja. *Možne teme za slikanje:* moja jeza; moji strahovi, kako se počutim v tem trenutku, moj svet, oseba, ki mi je najbolj pomembna, svet, ki bi ga rad ustvaril...
3. S svojim sošolcem/prijateljem se pogovori o svoji risbi.
4. Kaj si se pri risanju naučil?

Aktivnost "SKUPINSKO SLIKANJE"

Namen aktivnosti je bolje prepoznati otroke znotraj skupine, odkriti njihove trenutne probleme v šoli ali drugih okoljih, najti možne rešitve za probleme, izboljšati komunikacijske in socialne spretnosti.

MATERIAL:

- papir
- slikarski material (barvice, voščenske, ipd..)

NAVODILA ZA UČITELJA:

1. Zamislite si kakršno koli temo, povezano z življenjem otrok v šoli ali domaj in jih prosite da zgodbo narišejo na velik list papirja.
2. Učence enega po enega pokličite k listu, kjer naj vsak nariše tisto, kar mu pade na misel ob izbrani temi.
3. Ko končajo z risanjem, se z njimi pogovorite o tem, kakšni so njihovi vtisi in občutki ob nastali risbi in ob izbrani temi.

2. VRSTIŠKO SVETOVANJE

2.1. Koncept medvrstniškega svetovanja

Medvrstniško svetovanje je svetovanje vrstnikom – po starosti, statusu in znanju, z uporabo veščin aktivnega poslušanja in reševanja problemov, skupaj s poznavanjem značilnosti osebnega razvoja in mentalnega zdravja. Peer Counseling je potemtakem metoda in filozofija. Temelji na predpostavki, da so ljudje sposobni reševati večino svojih problemov iz vsakdanjega življenja, če jim je dana možnost.

Vloga svetovalca v vrstniškem svetovanju ni reševati probleme vrstnikov, ampak jim pomagati najti njihove lastne rešitve. Vrstniški svetovalci svetovancem ne svetujejo, kaj naj naredijo, oziroma ne dajejo nasvetov, tudi ne interpretirajo ali ocenjujejo. Vrstniški svetovalci niso profesionalci, zato ne moremo predvidevati, kaj neka oseba misli ali čuti. Z metodo aktivnega poslušanja in uporabo svetovalnih veščin, ki so predstavljene v tem priročniku, vrstniški svetovalec pomaga razjasniti svetovančeve misli in občutke in raziskati različne možnosti za rešitve.

Vrstniško posredovanje se je izkazalo kot uporabna vzgojna metoda. Pri mladostnikih je podpora vrstniške skupine pogosto pomembnejša od podpore odraslih.

AKTIVNOSTI ZA SPOZNAVANJE KONCEPTA VRSTNIŠKEGA SVETOVANJA

Aktivnost: „MOŽ, KI REŠUJE PROBLEME“

Namen aktivnosti je prepoznati probleme, s katerimi se srečujejo otroci in mladostniki.



NAVODILA:

1. Iz lista papirja iztrgaj obliko možica.
2. probleme, s katerimi se srečuješ in jih zapiši na iztrgan lik.
3. Razdelite se v skupine in ugotovite, kateri izmed problemov na vaših možicah so tipični za otroke različnih starosti:

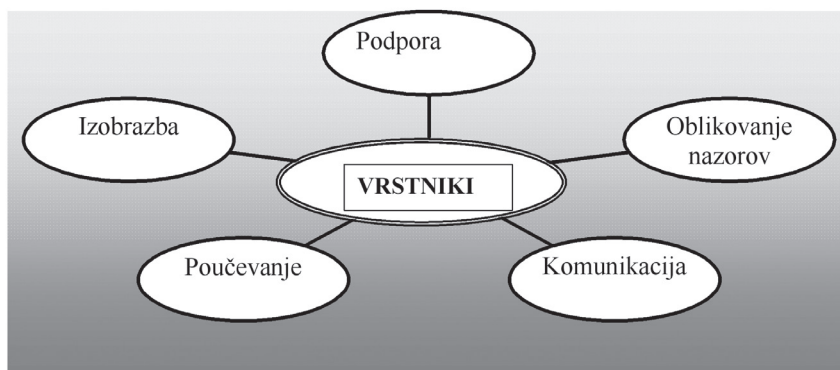
<p>Problemi, s katerimi se srečujejo 7-8 let stari otroci:</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p>	<p>Problemi, s katerimi se srečujejo 13-14 let stari otroci:</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p>
<p>Problemi, s katerimi se srečujejo 9-10 let stari otroci:</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p>	<p>Problemi, s katerimi se srečujejo 15-16 let stari mladostniki:</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p>
<p>Problemi, s katerimi se srečujejo 11-12 let stari mladostniki:</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p>	<p>Problemi, s katerimi se srečujejo 15-16 let stari mladostniki:</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p> <p>✓ _____</p>

2. V skupini se pogovorite o naštetih problemih.

DISKUSIJA

V skupinah skušajte ugotoviti, katere izmed problemov, identificiranih v prejšnji aktivnosti, je mogoče reševati z metodo vrstniškega svetovanja:

VRSTNIŠKO SVETOVANJE NA IZOBRAŽEVALNEM, SOCIALNEM IN ZDRAVSTVENEM PODROČJU



DISKUSIJA

Odgovorite na naslednja vprašanja:

- Kateri elementi vplivajo na učinkovitost vrstniškega posredovanja?

- Kaj vse bi lahko bilo v pomoč vodji programa?

- Katere druge institucije bi lahko sodelovale z vašo izobraževalno institucijo v programu vrstniškega svetovanja?

- Zakaj je vrstniško posredovanje učinkovito?

2.2. Načrtovanje vrstniškega svetovanja

V tem delu usposabljanja so predstavljeni elementi načrtovanja vrstniškega svetovanja. Gotovo imate v okviru vašega dela izkušnje s podobnim načrtovanjem. Vaše izkušnje so zelo pomembne. Ta del usposabljanja temelji na vaši aktivni udeležbi in vašem prispevku. Na koncu poglavja boste našli material, ki vam je v lahko v pomoč ali kontrolo pri usposabljanju,

Vsebina tega dela usposabljanja se nanaša na razloge za uvajanje vrstniškega svetovanja, na potrebe ciljne skupine, pomen pravil, kreativnosti, časovnega načrtovanja in evalvacije.

NAČRTOVANJE MEDVRSTNIŠKEGA SVETOVANJA – OPIS AKTIVNOSTI

Kako začeti

Udeleženci usposabljanja bodo po predstavitvi medvrstniškega svetovanja iskali ključne elemente, ki ji je potrebno upoštevati pri načrtovanju programa. V skupinah bodo najprej s pomočjo metode brainstorming zbrali ideje, nato pa o njih diskutirali, za kar bodo imeli na voljo 5 minut. Sledilo bo poročanje skupin, vodja pa bo zaključke zapisoval na tablo. Ob koncu bodo skupaj preverili, če so zajeli vse elemente načrtovanja.

(MATERIAL ZA POMOČ A)

MATERIAL:

- papir,
- pisala,
- flipchart ali tabla.

Razlogi za uvajanje programa medvrstniškega svetovanja v šolah in ciljna skupina

Udeleženci usposabljanja bodo prejeli vprašalnik, s pomočjo katerega bodo analizirali situacijo v svoji šoli in prepoznali potrebe po uvedbi programa medvrstniškega svetovanja. Sledila bo diskusija in primerjava razmer po posameznih šolah.

MATERIAL:

- vprašalnik,
- papir,
- pisala.



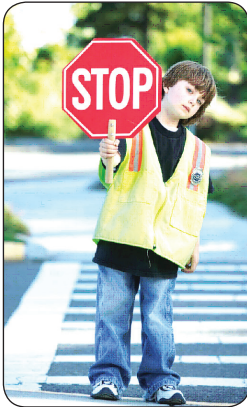
Pravila

Vsi udeleženci bodo sodelovali v diskusiji:

- Zakaj potrebujemo pravila? Jih sploh potrebujemo?
- Kako bomo določili pravila (metoda)?
- Kaj želimo s pravili doseči, katere elemente medvrstniškega svetovanja želimo nadzorovati, regulirati?

Vodja aktivnosti bo zaključke diskusije sproti zapisoval na tablo.

(PODPORNI MATERIAL C)



Za nadaljevanje ali nadgradnjo diskusije se lahko kot izhodišče uporabi naslednja trditev:

“Pravila so zato, da se kršijo”..

MATERIAL:

- Flipchart ali tabla c

Kreativnost

Udeležencem usposabljanja se predstavita naslednji nasprotujoči se izjavi, ki bosta nato obravnavani v skupinah:

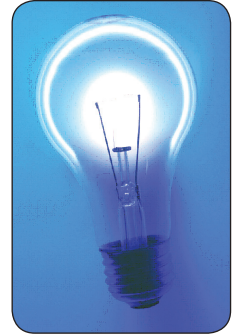
- Učencem dajem pri obravnavi njihovih problemov vedno natančna navodila in pričakujem, da jim bodo sledili.
- Pri reševanju problemov dajem učencem možnost, da uporabijo svoje ideje in metode.

Vodja aktivnosti nato udeležence razdeli v dve skupini. Naloga prve skupine bo zagovarjati prvo izjavo, naloga druge pa zagovarjati drugo – po sistemu pro&contra (ne glede na to,

ali se z izjavo tudi strinjajo). Za svojo izjavo morajo poiskati čim več razlogov, ki potrjujejo resničnost trditve, prav tako pa morajo najti razloge, zakaj trditev nasprotna skupina ne drži. Za vsako utemeljitev, ki brani njihovo trditev, dobi skupina en + in za vsako utemeljitev, s katero nasprotna skupina zavrača njihovo trditev, en -. Zmaga skupina, ki ima več plusov in manj minusov.

MATERIAL:

- Na velik list papirja zapisani izjavi,
- Kartončki ali samolepilni lističi s plusi in minusi, ki se bodo sproti lepili k izjavama,
- tabla, oz. stena, kamor bomo prilepili izjavi.

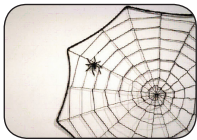


Časovno načrtovanje

Udeleženci bodo prejeli delovni list, na katerega bodo zapisali ideje o tem, na kaj vse moramo misliti, pri časovnem načrtovanju medvrstniškega svetovanja.

(PODPORNI MATERIAL E).

Sledila bo diskusija in oblikovanje zaključkov.



MATERIAL:

- delovni list – “pajek načrtovalec”,
- papir.

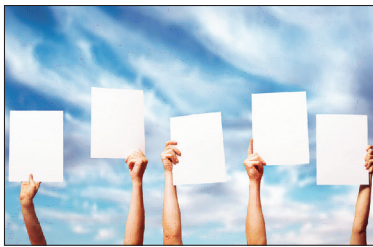
Evalvacija

Udeleženci razmislijo o tem, kaj je potrebno v okviru programa medvrstniškega svetovanja evalvirati – določijo elemente evalvacije in tudi kdaj je po njihovem mnenju smiselno evalvirati (vmesne evalvacije, zaključna evalvacija). Pri tem si lahko pomagajo z vprašalnikom. Razmisliti morajo tudi o tem, kdo naj bi evalvacijo izvajal, čigava mnenja je vredno pridobiti (evalvacijski vprašalniki za udeležence, sodelujoče partnerje...) ter kakšne instrumente in metode bi uporabili. Svoje zaključke posredujejo skupini, vodja aktivnosti pa jih beleži na tablo.

Ob koncu udeleženci sestavijo kratek evalvacijski vprašalnik za udeležence programa medvrstniško svetovanje, ki bi se lahko uporabil kot del zaključne evalvacije programa.

MATERIAL:

- vprašalnik,
- pisala,
- tabla,
- papir.



Podporni MATERIALI

Podporni material (A)

Kaj vse moramo upoštevati, ko načrtujemo program medvrstniškega svetovanja:

- cilji projekta (zakaj ga želimo izvajati),
- osebna motivacija (zakaj ga jaz, učitelj, želim izvajati),
- pouk (kurikulum),
- strokovni delavci na šoli (učitelji, pedagogi in ostali kadri) – potencialni sodelujoči,
- načrt sodelovanja z zunanjimi sodelavci, zunanjo podporo,
- časovno načrtovanje,
- finančni načrt, (če imamo na voljo sredstva),
- načrt evalvacije,
- načrt sodelovanja z organizacijami in posamezniki v lokalnem okolju (zunanji sodelavci, partnerji),
- načrt predstavitve rezultatov projekta,

- predhodne izkušnje,
- vključeni učenci – njihove zgodbe (izvor težav, vzroki, socialno okolje, družinske razmer),
- ocena sposobnosti/primernosti izbranih učencev za sodelovanje v projektu.

Podporni material (C)

1. Zakaj potrebujemo pravila?

Komunikacija, razumevanje, varno okolje, da zagotovimo rezultate, oblikujemo okvirje delovanja projekta...

2. Kako bomo določili pravila?

Skupaj z učenci, povzeli od drugih, ki že izvajajo program medvrstniškega svetovanja ali podobne programe, skupinsko delo, prioritete rezultati testiranje rezultatov spreminjanje pravil

3. Kaj želimo nadzirati/regulirati s pravili?

- točnost,
- disciplino,
- komunikacijo,
- odnose znotraj skupine medvrstniškega svetovanja,
- sankcije...

Kršenje pravil:

Poiskati razloge za kršenje pravil → posledice/ukrepi za tiste, ki jih kršijo ali sprememba pravil, prilagajanje, opustitev pravil...

Pravila so praviloma najbolj učinkovita, kadar so oblikovanja skupaj z učenci, upoštevajoč njihove predloge, ideje, potrebe. Pravila se lahko zapišejo na plakat in obesijo na steno ali postavijo na kakšno vidno mesto v učilnici, da so vedno vidna. Udeleženci lahko celo podpišejo neke vrste pogodbe, s katero se zavežejo, da bodo upoštevali pravila (prav tako učitelji).

Podporni material (E)

Časovno načrtovanje je odvisno od:

- ciljne skupine in njenih potreb/problemov,
- kdaj so udeleženci prosti (trajanje pouka, med poukom...),
- prostorskih možnosti,
- zunanjih sodelavci (kdaj so na razpolago).

Podporni material (F)**EVALVACIJA**

Obstaja veliko tipov in načinov evalvacije, ključno pa je, da se projektna skupina odloči kaj želi evalvirati, ali se želijo osredotočiti na individualne rezultate ali želijo spremljati spremembe, izboljšave na nivoju cele šole. Vrstniško posredovanje ima mnogo dimenzij, zato je veliko elementov, ki se jih ne da ocenjevati zgolj z kvantitativnimi metodami.

Manjši projekti se morajo evalvirati, ko se zaključijo, veliki projekti pa ob koncu šolskega leta.

Kaj*:

- število sodelujočih učencev,
- znanja in veščine, ki so si jih udeleženci pridobili (komunikacijske spretnosti, spretnosti reševanja problemov, druge socialne veščine, samozavest, željo po spremembah...),
- odnos, mnenje šole in lokalne skupnosti do programa,
- učinkovitost metod, ki so jih uporabljali medvrstniški svetovalci,
- kaj učenci menijo o programu, kakšen je njihov odnos,
- izboljšanje učnega uspeha na šoli,
- izboljšanje vzdušja, atmosfere na šoli,
- izboljšanje medsebojnih odnosov,
- drugo _____:

Kdo:

- vrstniški svetovalci,
- udeleženci – uporabniki vrstniškega svetovanja,
- vsi učenci na šoli,
- učitelji,
- drugi sodelujoči,
- drugo _____:

Evalvacijski instrumenti/metode:

- vprašalniki,
- delovni listi,
- vprašalniki pred začetkom izvajanja,
- vprašalniki po koncu izvajanja,
- opazovanje,
- vprašalniki za učence,
- drugo _____:

*** Opozorilo: to je zelo splošna klasifikacija; evalvacijo lahko prilagodimo različnim ciljnim skupinam.**

2.3. Partnerstvo (kako razviti partnersko mrežo)

Ideja o mreženju lahko deluje odbijajoče. Zveni formalno in zapleteno, kar pa ni nujno. V nadaljevanju je nekaj vprašanj in odgovorov, ki vam bodo pomagali razumeti kaj je mreženje in kako se ga lotiti.

Kaj je mreženje?

Mreženje je preprosto. Povežite se z ljudmi, ki jih poznate oz. z njimi sodelujete v službenem in zasebnem življenju..

Kdo naj bi bil v moji mreži?

Kdorkoli, ki ste ga srečali ali ga poznate, je lahko del vaše mreže. Nikoli ne veste, kdo vam bo lahko ponudil tisto, kar boste iskali.

Kako naj vzdržujem kontakte v mreži?

Na kak način ostati povezani, kako pogosto imeti kontakte, kako učinkoviti so kontakti. Včasih so dovolj vsakdanji neformalni pogovori, drugič so primernejša formalna srečanja ali poslovna pisma. Partnerjem v mreži lahko ponudimo pomoč pri izpolnjevanju cilje ali za njih koristne informacije.

Kako lahko razširim svojo mrežo?

Izkoristi ljudi, s katerimi si v kontaktih, vprašaj jih po drugih ljudeh, ki vam še lahko posredujejo potrebne informacije. Navežite kontakte s šolami in organizacijami, kjer ste bili zaposleni ali z njimi kako drugače sodelovali, lahko vam pokažejo poti do novih virov informacij.

Kako naj ravnam, ko navežem kontakt z nekom v mreži?

Če jih ne poznate dobro, razložite kdo ste in kje ste dobili njihove kontakte. Razložite jim vaš položaj in kar želite. Bodite jasni in natančni, da bodo prepoznali priložnosti, kar bo lahko koristilo tudi vam.

PRIPOROČAMO:

<http://www.careeronestop.org/>

SREČANJE 3: KAKO DELUJE V PRAKSI?

UVOD

Tema tokratnega srečanja za učitelje je predstavitev in preizkus različnih praktičnih modelov in strategij za urjenje veščin, potrebnih za izvajanje medvrstniškega svetovanja v šolah. Srečanje vsebuje različne tipe vzorčnih aktivnosti, metod in strategij za urjenje veščin nujnih za učinkovito delo pri reševanju težav učencev.

1. PREDSTAVITEV VZORČNIH AKTIVNOSTI Z UPORABO STRATEGIJ SKUPINSKEGA DELA

Strategije skupinskega dela je mogoče učinkovito uporabiti pri svetovanju, kadar svetovalca zanima naslednje:

- znanje skupine, razumevanje, pristopi, vrednote, itd., v zvezi z določeno temo, področjem:
- odnosi in komunikacija med člani skupine;
- iniciativa posameznikov, napredek, komunikacija znotraj skupine;

Učitelji ali inštruktorji določijo skupine (ponavadi 3 do 5 članov) glede na cilj izobraževanja. Na primer, če želi nekdo opazovati, kako se otrok z vedenjskimi težavami vede v različnih skupinah, bo v delo otroku neznanih skupin vključil otroka, ki bo morda različnih let, iz drugega razreda, pripadnik drugega družbenega sloja, itd. Če je cilj izvedeti, kaj določen učenec meni o alkoholu, drogah ali kakšni drugi pereči temi, bo učitelj sestavil interaktivne skupine brez smernic, v katerih bodo imeli vsi člani priložnost, da se izrazijo, učitelj pa bo lahko opazoval skupinske in posamezne odzive. Tukaj bomo predstavili več tehnik, ki jih je mogoče uporabiti v različne namene.

KOLAŽ

Kolaž je tehnika, s katero je mogoče doseči vse tri zgoraj omenjene cilje. Učitelj določi temo in opazuje skupinsko delo, po potrebi pa še individualno. „Kolaž“ je slika, umetnina ali mozaik, ki ga ustvarijo člani skupine. Za to aktivnost je mogoče uporabiti različne lahko dosegljive materiale (papir, revije, pisala, lepilo, itd.).

Na primer, učitelj organizira „razredno uro“ kot del učnega načrta. Z razredom bi rad začel izvajati projekt v zvezi z odpravljanjem predsodkov. Z namenom ugotoviti, kateri predsodki se zdijo otrokom pomembni in kako jih interpretirajo, se odloči uporabiti kolaž kot motivacijsko igro.

Faza priprave:

Učitelj mora v razred prinesiti:

- velike pole belega papirja,
- več škarij,
- lepilo,
- pisala,
- snop starih revij ali časopisov;
- stare razglednice, brošure, zloženke.

Razdeljevanje nalog:

Učitelj razdeli učence v skupine od tri do pet otrok in razloži nalogo. Nalogo je mogoče predstaviti na naslednji način:

- vsi ljudje imamo kdaj predsodke proti nečemu ali nekemu. Prosim razmislite, posamezno, kateri predsodki so po vašem mnenju najopaznejši v naši skupnosti ali družbi (največ tri minute za razmislek);
- svoja razmišljanja predstavite skupini (največ 10 minut);
- odločite se, kateri predsodki so najbolj škodljivi in jih predstavite v obliki kolaža (največ 30 minut časa);
- predstavite delo vaše skupine (največ pet minut).

Delovni proces:

Učitelj, včasih tudi kakšen zunanji opazovalec, bdi nad celotnim procesom - kako si v skupinah razdelijo odgovornosti, kako začnejo z delom, kdo prevzame vodstvo, kako si razdelijo ostale vloge, kako organizirajo delo, itd. Glede na cilje naloge je mogoče opazovati le določene skupine ali posameznike.

Evalvacija:

Učitelj opravi evalvacijo na podlagi opazovanja poteka dela, diskusije znotraj skupin in predstavitev izdelkov. Skupine ocenijo in komentirajo svoje in delo drugih skupin.

**STOLP**

Namen te aktivnosti je z raziskovanjem, ustvarjalnostjo in sodelovanjem razviti spretnosti, potrebne za reševanje problemov.

Faza priprave:

Za to aktivnost bo učitelj potreboval približno 60 slamic za koktajle za vsako skupino, škatlo risalnih žebličkov in posodo za kavo, napolnjeno s peskom.

Razdeljevanje nalog:

Učitelj bo moral razred razdeliti na skupine s štirimi do petimi člani. Vsaka skupina mora v 20 do 30 minutah zgraditi čim višji stolp. Pri gradnji ne smejo uporabiti več kot 60 slamic. Slamice lahko narežejo. Dve slamici smejo povezati le s pomočjo risalnega žeblička. Drugih materialov ne smejo uporabiti. Stolp mora zdržati težo s peskom napolnjene posode za kavo (od 250-300 gramov) in ne sme biti nižji od 30 centimetrov. Težo peska mora zdržati vsaj 10 sekund.

Nalogo je mogoče razdeliti na različne faze z različnimi nalogami. Na primer: v prvi fazi, po 20 minutah dela, morajo vse skupine na vrh stolpa postaviti posodo s peskom, ki mora tam ostati vsaj 10 sekund. Skupine, ki jim to ne uspe, ne smejo sodelovati v naslednji fazi. V naslednji fazi se naloga spremeni: stolp mora za vsaj 10 sekund vzdržati težo 300 gramov, itd.



Delovni proces:

Vsaka skupina ima na voljo 10-15 minut za pogovor o načinu dela: kdo bo delal kaj, kako bodo delali, itd. Vprašanje, ki jih je mogoče obravnavati v pripravljalni fazi: kakšno platformo, temelje za naš stolp imamo? Kako velika mora biti platforma, da bo lahko nosila stolp? Kakšen tip stikov je najprimernejši za stolp?

V skladu z učiteljevimi navodili določi vsaka skupina opazovalca, ki beleži kaj se dogaja. Skupine imajo na voljo 20-30 minut.

Evalvacija:

Zmaga skupina, ki zgradi najvišji in najmočnejši stolp. Učitelj delo skupin oceni tudi na podlagi opazovalčevih zapiskov, ki nudijo dragocene informacije o razmišljanju skupine, sodelovanju, individualni iniciativi in sodelovanju, kreativnih rešitvah, reševanju problemov.

To je aktivnost, pri kateri lahko svoje sposobnosti pokažejo t.i. „zgube“ ali „outsiderji“ v skupini in prevzamejo iniciativo in vodstvo.

2. VODENJE SKUPINE: RAZUMEVANJE, RAZVOJ IN KREPITEV VODSTVENIH SPOSOBNOSTI

Namen urjenja spretnosti potrebnih za vodenje skupine je pomagati mladim ljudem razumeti, razviti in okrepiti njihove vodstvene sposobnosti, da bodo boljši vodje skupin in bodo znali preprečiti nastanek konfliktov.

Vodja potrebuje več različnih spretnosti. Znati mora uspešno komunicirati, aktivno poslušati, delati z ljudmi in jim pomagati, da bodo znali delati v skupini. Vodja mora biti zgled poštenosti in integritete. Dobri vodje morajo najprej znati ubogati. Vodja ne dominira v skupini, ampak jo vodi s svojimi dejanji.

Vodenje se prilagaja položaju, zato so lahko v različnih trenutkih vodje različni ljudje. Da bi zadostili potrebam skupine, najboljši vodje prevzamejo več različnih vlog. Resnični vodje cilje skupine postavijo pred lastne.

Sposobnost vodenja ni genetska danost, s katero se rodimo. Vodenja se je mogoče naučiti, enako kot ostalih veščin, vendar to zahteva vajo in odločnost. V vsakdo se kdaj znajde v vlogi vodje. Ko član skupine prispeva neko zamisel, postane vodja. Tako se člani skupine izmenjujejo na vodilnem položaju in prispevajo k uresničitvi ciljev skupine. Biti dober vodja pomeni imeti željo služiti, dosegati cilje in stvari spreminjati na bolje.

Vodstvenih veščin se je mogoče naučiti!

Vodenja se najlažje naučimo tako, da izpopolnjujemo veščine, povezane z vodenjem, in jih uporabljamo v situacijah, ki terjajo vodstvene odločitve. Če se boste osredotočili na pet na pet področij povezanih z vodenjem, ki so naštetja spodaj, boste utrdili in izboljšali svoje vodstvene sposobnosti.

Razumevanje sebe – razumeti kdo ste in izboljševati pozitivni odnos do lastne vloge, tega kar je pomembno za vas, zastavljanje ciljev za izboljšanje samega sebe.

Komunicirati – učinkovita dvosmerna izmenjava informacij s pomočjo govorjenja, poslušanja in govorice telesa.

Shajati z drugimi – razvijati razumevanje o tem, v kakšnem odnosu ste z drugimi ljudmi in sprejemati ter ceniti razlike med vami in ostalimi ljudmi.

Upravljanje – učiti se korake in pristope sprejemanja odločitev, zastavljanja ciljev in izbiranja virov (čas, stvari, ljudje, denar) za dosego ciljev.

Delo s skupinami – učiti se, kako s sodelovanjem skupinam omogočiti dosego ciljev.

Vodstvene veščine – Razumevanje sebe

Za dobrega vodjo je pomembno, da razume samega sebe. Če razumete sebe, lahko cenite lastnosti, zaradi katerih ste izjemni in se posvetite področjem, ki jih je treba izboljšati. Če si boste zaupali in vztrajali pri svojih prepričanjih, boste druge navdahnili, da vam bodo sledili. Spodaj naštetje aktivnosti vam bodo pomagale, da boste začeli raziskovati svoja čustva, vrednote in osebne cilje.

1. AKTIVNOST: Odlike učinkovitega vodje

1. Spomnite se nekoga v vašem življenju, ki je dober vodja. Morda je učitelj, vodja krožka, starš ali prijatelj.
2. Zaradi katerih lastnosti to osebo občudujete kot dobrega vodjo? Nekatero lastnosti naštejete spodaj.
3. Katere od teh lastnosti premorete? Ob lastnostih, za katere menite, da so vaše odlike, narišite zvezdico.

4. Katere lastnosti morate izboljšati? Razmislite o tem, kako bi postali bolj podobni vodjem, ki jih poznate?

2. AKTIVNOST: Izhajajte iz vaših odlik

V beležnico si zapisujte situacije, v katerih ste pokazali dobre vodstvene sposobnosti, pa tudi tiste, pri katerih se niste najboljše odrezali. Te situacije se lahko zgodijo v šoli, krožku, med prijatelji. Ti zapiski vam bodo pomagali, da se boste bolj zavedali okoliščin, v katerih postopate kot dober vodja. V primerih, ko niste bili dober vodja, pripišite, na kakšen način bi želeli postopati.

Razmislite o podobnostih med nekaterimi situacijami. Kako ste se počutili v teh situacijah? Na podlagi česa ste prišli do sklepa, da bi obstajajo boljše načini za reševanje nekaterih situacij?

Vodstvene veščine – Komunikacija

Dobra komunikacija sodi med najpomembnejše vodstvene veščine. Dobri vodje morajo znati dobro komunicirati. Znati morajo oddajati in tudi sprejemati sporočila. Oddajanje sporočil vključuje govorjenje, pisanje in neverbalno komunikacijo. Sprejemanje sporočil zahteva sposobnost poslušanja in opazovanja.

3. AKTIVNOST: Ustvarjanje dobrega vtisa

Pri vsakodnevni komunikaciji je vtis, ki ga pustite manj odvisen od tega, kaj poveste, kot od tega, kako to poveste. Raziskave so pokazale, da je vtis, ki ga imajo ljudje o vas odvisen od:

- vsebine 10% .
- nastopa 40%,
- vašega videza 50%.

Na prvi pogled vas utegne to presenetiti. Vendar pomislite, kako zelo se pri dojemanju vsebine oziramo na ton glasu in govorico telesa tistega, ki nekaj sporoča. Besede „pridi sem“ lahko imajo dva povsem različna pomena, če jih izreče nasmejan prijatelj, ki nam maha in nas vabi, da se pridružimo skupinski dejavnosti, ali pa namrščen starš z rokami prekrižanimi na prsih. Iste beseda sporočajo dve povsem različni vsebini!

Utegne se zgoditi, da boste kot vodja z ostalimi morali komunicirati na mnogo različnih načinov. Morda boste morali predstaviti gosta, se zahvaliti govorniku, predstaviti poročilo, voditi diskusijo, predstaviti dognanja ali voditi srečanje. Kakšen vtis boste pustili?

To je seznam priporočljivih oz. nepriporočljivih gest/dejanj, ki vam lahko pomagajo ustvariti dober vtis, ko nagovarjate skupino:

PRIPOROČLJIVO:

Nasmehnite se.
Stojte, kadar govorite.
Pazite na držo telesa.
Glejte svoje občinstvo.
Vzpostavite očesni stik.
Govorite jasno.
Primerno se oblecite.
Podajajte pozitivne izjave.
Bodite entuziastični.
Roke imejte naravno ob telesu ali uporabljajte zmerne geste.

NEPRIPOROČLJIVO:

Žvečite žvečilni gumi.
Nosite kapo.
Gledate v tla.
Uporabljate slengovske izraze.
Podajate negativne izjave.

Vaja je najboljši način za izboljševanje komunikacijskih veščin. Pretvarjajte se, da morate na sestanku predstaviti prijatelja ali gosta. Stojte pred ogledalom in vadite predstavitev. Bodite pozorni na to, kako vaša govorica telesa izraža samozavest, če uporabljate zgoraj priporočene napotke. Domislite se še kakšnih situacij, v katerih boste morali nagovoriti skupino in vadite tudi te. Več ko boste vadili, bolj naravno boste nastopali.

Komunikacijske veščine lahko izboljšate tudi z opazovanjem drugih. Opazujte ljudi pri komunikaciji in sestavite lasten seznam priporočljivih in nepriporočljivih stvari. Bolj ko boste opazovali druge in se zavedali njihovih tehnik nastopanja, bolj boste komunicirali.

4. AKTIVNOST: Veščine skupinske komunikacije

Dobri vodje morajo biti sposobni dobro komunicirati s posamezniki in s skupinami. Dobra skupinska komunikacija ne zajema le jasnega izražanje lastnih idej, ampak tudi aktivno poslušanje tistega, kar predlagajo ostali in tudi vzpodbujanje ostalih, da podajajo predloge. Spodaj je več izjav in vprašanj, katerih cilj je vzpodbuditi vas k iskrenemu razmisleku o vašem komuniciranju v skupini. Te izjave bi vas morale pripraviti k razmisleku o tem, kar še lahko izboljšate kadar delate s skupinami, lahko pa so tudi iztočnica za diskusije znotraj manjših skupin.

S pomočjo podane lestvice se ocenite v zvezi s spodnjimi izjavami::

Nikdar (N) 1 2 3 4 5 6 7 8 Zmeraj (Z)

1. Če bi jaz, kot vodja skupine, ostalim članom dal navodila, oni pa bi le tiho sedeli in brezizrazno opazovali, bi jih vzpodbujal, da postavljajo vprašanja, dokler ne bi bil prepričan, da razumejo, kaj morajo storiti.
2. Če bi vodja skupine dal navodila in jih jaz ne bi razumel, bi ostal tiho in kasneje vprašal ostale člane, kaj je vodja želel.
3. Če bi vodja skupine dal navodila in jih jaz ne bi razumel, bi nemudoma prosil vodjo, naj ponovi navodila in odgovori na moja vprašanja, dokler ne bi bil prepričan, da razumem.
4. Kako pogosto daste ostalim članom skupine vedeti, da odobravate nekaj, kar povedo ali naredijo?
5. Kako pogosto daste ostalim članom skupine vedeti, da vas nekaj, kar povedo ali naredijo, moti ali da se s tem ne strinjate?
6. Kako pogosto preverite, kako čutijo ali reagirajo drugi člani skupine, namesto da predvidevate, da to že veste?
7. Kako pogosto ostale člane skupine vzpodbujate, da vam zaupajo svoje občutke ali odzive na vaše obnašanje in dejanja v skupini?
8. Kako pogosto se prepričate, da razumete, kaj mislijo ostali člani skupine, preden se strinjate ali pa ne strinjate z njimi?
9. Kako pogosto parafrazirate to, kar so povedali ostali člani skupine, preden se strinjate oz. ne strinjate s tem?
10. Kako pogosto, kadar ste v skupini, svoje misli, občutke in odzive obdržite zase?

Ena najtežjih veščin, ki jih moramo obvladati, če želimo uspešno komunicirati, je poslušanje. Na prvi pogled se zdi poslušanje preprosto, vendar je v resnici to zelo zahtevna veščina. Ljudje

ponavadi bolj razmišljajo o tem kar bi radi povedali, kot pa da bi poslušali govornika.

Vodstvene veščine – Shajanje z drugimi

Od trenutka, ko se rodimo, vzpostavljamo in gradimo odnos z drugimi ljudmi. Shajanje in razumevanje z drugimi ljudmi je bistveno za vse življenjske situacije – znotraj družine, v šoli, cerkvi, krožku, na delovnem mestu. Ljudje se med seboj razlikujejo – vsi v dani situaciji ne reagirajo enako. Ključ do shajanja z ostalimi ljudmi je v razumevanju in cenjenju različnih sposobnosti različnih ljudi.

5. AKTIVNOST: Kakšen je vaš stil?

Skozi tisočletja so filozofi, pisci, psihologi in znanstveniki iz vsega sveta poskušali analizirati in kategorizirati tipe človeške osebnosti. O človeški osebnosti je bilo napisanega že veliko, vendar je večina študij ljudi razdelila v štiri izrazite skupine. Razumevanje lastnega in tujih stilov obnašanja prinaša zanimiva spoznanja in vam pomaga, da se naučite bolje shajati z drugimi ljudmi.

*Sledi opis štirih osnovnih tipov osebnosti, označenih z A, B, C in D, v katere je mogoče uvrstiti večino ljudi. Preberite opise in označite izjave, ki vas najbolj opisujejo. Ker so lahko v posameznikovi osebnosti prisotni deli vse štirih tipov, je možno, da ne boste našli skupine, ki bi vas natančno opisovala. Vendar pa vam bo ena od skupin verjetno ustrezala bolj kot druge tri. Pomembno se je zavedati, da nobeden od tipov osebnosti ni dober ali slab in da **noben tip ni boljši ali slabši od ostalih.***

Kateri tip osebnosti (A, B, C, or D) vam najbolj ustreza?

Pomnite: Preden se lotite 6. aktivnosti, dokončajte 5. aktivnost.

6. AKTIVNOST: Kaj se skriva v imenu?

Vsak tip osebnosti je bil deležen mnogih poimenovanj. Spodaj je navedenih nekaj imen, ki so služila kot opis vsakega od štirih tipov.

Tip A: navdihujoč, ekspresiven, eksperimentalen, družaben tip

Tip B: čuteč, prijateljski, podporniški, trden, ljudski tip

Tip C: odgovoren, analitičen, razmišljujoč, ubogljiv tip

Tip D: vodilen, gonilniški, dominanten, kompetenten tip

Individualna aktivnost: Domislite se živali, ki najbolje predstavlja vsakega od štirih tipov. Zakaj menimo, da je žival dober predstavnik tega osebnostnega tipa? Zdaj pomislite na svoje družinske člane in bližnje prijatelje. Ima kateri izmed njih enak tip osebnosti kot vi? Kateri tip menite, da jim pripada?

Skupinska aktivnost: Člani skupine naj sestavijo štiri manjše skupine, glede na štiri osebnostne tipe. Vsaka skupina naj izbere žival, za katero menijo, da jih predstavlja. Nato naj vsaka skupina izdelata plakat z opisom lastnosti, za katere menijo, da jih posedujejo in ki jih predstavlja izbrana žival. Vsaka skupina lahko sama odloči kako bo izdelala plakat. Priskrbeti jim je treba različna pisala (svinčnike, kemične svinčnike, debelejša pisala, barvice, itd.). Vsaka skupina naj predstavi svoj izdelek in ga razloži.

Štirje tipi osebnosti

A	B
<ul style="list-style-type: none"> – Rad delam v skladu s trenutnim navdihom. – Rad nastopam pred ljudmi in pokažem, kaj znam. – Rad se zabavam in delo spremenim v igro. – Strukturirano delo, predavanja in aktivnosti me dolgočasijo. – Včasih imam težave z upoštevanjem pravil in spoštovanjem avtoritete. – Težko sem urejen in organiziran. – Rad imam fizične aktivnosti in tveganje. – Včasih lahko delujem spontano in nekonvencionalno. – Zaupam svojim vzgibom in nerad čakam preden kaj storim. – Rad se učim z delom in ne s branjem ali predavanji. 	<ul style="list-style-type: none"> – Rad sem v družbi ljudi. – Ljudje me ne bi opisali kot dobrega poslušalca. – Rad ugajam ljudem in ne maram preprirov in konfliktov. – Rad govorim in ker včasih govorim preveč, zaidem v težave. – Ljudem rad pošiljam sporočila, pisma in razglednice. – Prijatelji se z mano pogovarjajo o svojih težavah. – Sem dober in zvest prijatelj. – Resnično rad osrečujem ljudi. – Pohvale me motivirajo in se dobro odzivam na vzpodbude. – Lahko sem preveč samokritičen.
C	D
<ul style="list-style-type: none"> – Rad sem urejen in organiziran. – Svoje delo rad opravi pred igro. – Sem stabilen, ljudje se lahko zanesejo name, z nalogami se ukvarjam dokler niso končane. – Všeč mi je šola in spoštujem avtoriteto. – Rad sem točen in rad upoštevam pravila. – Rad imam strukturirane, jasno zamejene aktivnosti. – Sem predan, zvest in držim besedo. – Nisem navdušen nad spremembami. – Vem kaj je prav in kaj narobe in kadar počnem nekaj kar ni prav, se čutim krivega . – Življenje jemljem resno in sem jezen nase, če ne morem izpolniti svojih obveznosti. 	<ul style="list-style-type: none"> – Zmeraj sem radoveden in imam veliko vprašanj. – Poskušam razvozlati skrivnosti vesolja. – Rad imam raziskovanje in igre, ki so zanimive in predstavljajo izziv. – Stvari pogosto vidim drugače kot drugi. – V pravila in avtoritete dvomim, dokler ne dojamem njihovega smisla. – Rutina me dolgočasi. – Preden se odločim, rad analiziram vse možnosti. – Rad raziskujem in odkrivam, kako stvari delujejo. – Pogosto rad delam sam. – Sem razumen in logičen .

7. AKTIVNOST: *Kaj vse to pomeni?*

Kateri osebnostni tip pomeni najboljšega vodjo? Odgovor se glasi, da **ni pravega ali napačnega tipa za vodenje**. Ni pomembno kateri tip ste, ampak, da razumete in sprejmete svoje kvalitete in slabosti ter cenite naravno raznolikost ljudi. Dobri vodje se sodelovanja, motiviranja in navdihovanja naučijo z razumevanjem tega, kako različni ljudje dojemajo in se odzivajo na iste situacije. Dobri vodje razumejo, da, če želiš shajati z ljudmi, ne smeš spreminjati njihovega stila, ampak moraš lastno vedenje prilagoditi glede na njihovo.

Drugič: če neko osebo poznate dovolj dobro, poskusite s pomočjo razpredelnice osebnostnih tipov ugotoviti, kateri tip tej osebi najbolj ustreza. Včasih imajo ljudje, s katerimi se slabo razumete, enak tip osebnosti kot vi! Pogosto pravijo, da se dva človeka ne razumeta, ker sta „preprosto preveč podobna!“ To lahko med posameznikoma sproži nezdravo konkurenco. Nekdo, ki je na primer tip D, rad organizira in usmerja dejavnosti skupine. Če sta v skupini dve osebi tipa D, lahko pride do konfliktov.

Dva človeka sta lahko sprta tudi zato, ker sta različna tipa osebnosti in preprosto ne razumeta eden drugega. Nekoga, ki je tip A in je zelo spontan in se ne posveča podrobnostim, lahko osebnost tipa C vidi kot neodgovornega. Osebnost tipa A pa lahko osebnost tipa C vidi kot preveč resno in togo. Osebnost tipa B, ki jo zelo skrbi, kako odločitve vplivajo na druge, lahko osebnost tipa D vidi kot hladno in nesočutno. Medtem pa osebnost tipa D morda ne more razumeti, zakaj osebnost B ne razume logike sprejetih odločitev.

Tretjič: spomnite se situacij, v katerih se z drugo osebo niste razumeli. Ali zdaj, glede na vaš osebnostni tip in na osebnostni tip druge osebe, poznate kakšne boljše načine za rešitev tistih situacij? Kako bi lahko prilagodili vaše obnašanje?

Četrtrič: v bodočih interakcijah poskušajte okoliščine videti z očmi drugih ljudi. Poskušajte se zavedati naravnih razlik v odzivih ljudi in lastno obnašanje prilagodite v skladu z njimi. Lahko se godi, da boste presenečeni – kajti, ko boste spoštovali njihova stališča, bodo tudi drugi začeli spoštovati vaša!

Vodstvene veščine – Upravljanje

Veščine upravljanja so potrebne v mnogih vsakodnevnih situacijah – bodisi v vašem krožku, na vaši kmetiji ali pri vas doma, stvari, ob pravilnem upravljanju, tečejo bolj gladko. K upravljanju sodi sprejemanje smiselnih odločitev, o ciljih vaše skupine, ugotavljanje razpoložljivih sredstev in sestava načrta za doseg ciljev. Čeprav k vodenju sodi več kot le upravljanje, morajo biti dobri vodje tudi dobri upravitelji.

8. AKTIVNOST: Sprejemanje odločitev

Sprejemanje odločitev je lahko težavno. Ponavadi želijo ljudje v času in z sredstvi, ki so jim na voljo, narediti več kot lahko. Odločiti se je treba, kako boste uporabili čas, talente in sredstva, da boste dosegli to, kar je za vas najvažnejše. Vaše odločitve določajo, kaj boste delali in kako uspešni boste pri doseganju stvari, ki jih želite in potrebujete.

Če upoštevate spodnje korake odločanja, lahko izboljšate svoje veščine odločanja, pa naj gre za individualne ali skupinske odločitve:

1. Identificirajte ali definirajte problem. Ugotovite in vedite, kdaj morate sprejeti odločitev. Pisno opišite odločitev.
2. Zberite podatke.
3. Naštejte alternative.
4. Pretehtajte alternative. Razmislite o različnih odločitvah in o tem, kako se bo vsaka od njih obnesla.
5. Odločite se za ukrep.
6. Ukrepajte.
7. Ocenite rezultate.

Razmislite o odločitvi, ki jo morate sprejeti in jo napišite na list papirja. S pomočjo teh korakov se sprehodite skozi proces odločanja. So nekateri koraki težji od drugih? Kaj se zgodi, če preskočite korake? Ste bili po uporabi teh korakov bolj gotovi v svojo odločitev?

Če delate v skupini, naj člani izberejo problem, ki ga mora skupina rešiti in ga zapišite. Izvedite vse korake odločanja in poskrbite, da bodo vsi člani sodelovali v diskusiji. Ena oseba naj bo zapisnikar. Zamisli naj zapisuje na veliko polo papirja, da jih boste

med procesom lahko vsi spremljali. Kaj so prednosti sprejemanja odločitev v skupini? Kaj so pomanjkljivosti?

9. AKTIVNOST: Načrt za dosego cilja

Zastavljanje ciljev, zase ali za skupino, je zelo pomembno za uspešno vodenje. Ljudje želijo slediti vodji, ki ima jasno predstavo o tem, kam gre. Brez jasno določenih ciljev je malo verjetno, da boste v celoti izkoristili svoj potencial. Večina ljudi kljub temu nima jasnih ciljev. Mnogo mladih nima jasno zastavljenih ciljev, ker se bojijo, da jih v primeru, če si jih bodo zastavili, ne bodo dosegli. Ljudje prepogosto mislijo, da so neuspehi slaba stvar, večina k ciljem usmerjenih ljudi pa jih vidi kot to kar v resnici so – koraki na poti do uspeha. Spomnite se nekaj velikih izumov v zadnjih 200 letih – elektrika, telefon, žarnica, avtomobil, računalnik, sateliti – menite, da so njihovi izumitelji odnehali ob prvem neuspehu?

Koraki za doseganje ciljev:

Spodaj je razložena uporaba s koraki, ki jih najdete na delovnem listu Postavljanje ciljev. Ta delovni list lahko uporablja posameznik ali skupna.

1. Cilj

• Odločite se, kaj si VI želite!

Cilj mora biti nekaj kar si vi želite in mora se skladati s tem kar je pomembno za vas. Če nekaj počnete samo zato, da boste zadovoljili nekoga drugega, obstaja možnost, da ne boste dosegli cilja.

Bodite natančni in si ZAPIŠITE cilj!

Če si cilj zapišete, se boste lažje osredotočili na to, kar želite doseči. Lažje boste žrtvovali svoj čas in sredstva za dosego cilja in okrepili boste vašo samozavest in prepričanje v uspeh.

2. Koristi

• Kje je KORIST?

Zapišite si stvari, ki jih boste po pričakovanju pridobili z izpolnitvijo vašega cilja. Te pridobitve si predstavljajte v mislih – to vas bo motiviralo, ko stvari ne bodo tekle po načrtu.

3. Ovire

- **Kaj vas ovira?**

Preden bo cilj dosežen, bo skoraj vedno potrebno premagati kakšno oviro. Prepoznavanje in zapisovanje teh ovir od samega začetka vam bo pomagalo pripraviti načrt za doseg cilja. Seveda pa na ovire, ki se bodo nedvomno pojavile, glejte kot na odskočne deske in ne kot na prepreke.

4. Načrt dela

- **Kaj IMATE na voljo?**

Naštejte čas, talente in sredstva, ki jih že imate in ki vam bodo pomagala doseči cilj.

- **Kaj POTREBUJETE?**

Zapišite nove spretnosti in sredstva, ki jih boste morda potrebovali za doseg cilja.

- **Kaj lahko STORITE?**

Naštejte načine ali ljudi, ki vam lahko pomagajo pridobiti nove spretnosti ali sredstva. Ukrepanje in iskanje pomoči vas naredi popolnoma predane vašemu cilju.

5. Datum zaključka

- **Kdaj boste dosegli svoj cilj?**

Določitev časovnega roka je pomembna za ohranjanje motivacije. Čeprav vam mora časovni rok predstavljati izziv, mora biti realističen in po potrebi prilagojen nepričakovanim dogodkom.

OBRAZEC ZA ZASTAVLJANJE CILJEV

Kratkoročni termin _____

Srednjeročni termin _____

Dolgoročni termin _____

1. Cilj:

2. Koristi:

3. Ovire:

4. Dejanja:

5. Datum zaključka:

Vodstvene veščine – delo s skupinami

Skupine so pomemben del vsakdanjega življenja. Skoraj ves svoj čas preživite v skupinah – v šoli, cerkvi, na delu, pri igri s prijatelji in družinskimi člani. Celo življenje preživite kot člani različnih skupin. Zato je razvoj veščin za uspešno delo v skupinah bistven,

ne samo zato, da bi postali boljši vodja, ampak tudi, da bi živeli bolj uspešno življenje. Skupine vam omogočajo, da združite talente in sredstva in cilje pogosto dosežete lažje in hitreje kot posameznik. Vendar se morajo člani skupine, če želi ta uspešno delovati, naučiti biti kooperativni in nesebični.

10. AKTIVNOST: Kako so skupine organizirane?

Nekatere skupine so neformalne. Nimajo rednih sestankov in uradnih vodij. Svoje aktivnosti načrtujejo zelo ohlapno, vendar sodelujejo in jih lahko identificiramo kot skupine. Vaši sošolci so primer **neformalne skupine**.

Formalne skupine imajo izvoljene vodje, urnik srečanj in dnevni red. Ta vrsta skupin ima ponavadi cilje in smernice delovanja.

Spomnite se vseh skupin, ki jim pripadate. Sestavite seznam neformalnih in formalnih skupin, katerih člani ste.

Skupine, ki jim pripadam:

Neformalne:

Formalne:

Sedaj se pogovorite ali razmislite o veččinah, potrebnih za uspešno delo v tee skupinah. Mnoge do sedaj opisane veččine so pomembne za delovanje v obeh tipih skupin.

Formalni in neformalni vodje

Tako kot formalne in neformalne skupine, obstajajo tudi formalni in neformalni vodje. Vloga **formalnega vodje** je voditi sestanek. Te naloge običajno izvaja posebna skupina članov, ki so jih izvolili za vodje. Nasprotno si v **neformalni skupini** vodstvene funkcije lahko delijo vsi, kar je tudi prav. S tem, ko vsi člani prispevajo k izpolnitvi skupinskega cilja, vodstvena funkcija "kroži med člani skupine". Zato imajo vsi člani skupine, ne le izvoljeni, dolžnost, da si pridobijo vodstvene veščine.

11. AKTIVNOST: Vodenje uspešnega sestanka

Če ste **formalni vodja** skupine, na primer predsednik kluba ali predsedujoči odbora, je ena vaših glavnih nalog vodenje sestankov. Spodaj je navedenih nekaj predlogov za uspešno vodenje sestankov. Da bi izboljšali svoje sposobnosti vodenja, lahko ocenite (ali pa lahko to oceni kateri drugi član skupine), kako dobro izkazujete predlagano vedenje. Nato se lahko posvetite temu, kar je treba izboljšati.

Z uporabo podane lestvice ocenite, kako pogosto izkazujete predlagano obnašanje:

Nikdar (N) 1 2 3 4 5 6 7 8 **Zmeraj (Z)**

S sestankom začnite ob dogovorjenem času: Nagradite tiste, ki so točni, ne tistih, ki zamujajo. Čakanje na zamudnike ne bo spremenilo njihovega vedenja.

Vzpostavite primerno vzdušje: Poskrbite, da se bodo sodelujoči počutili dobrodošlo in udobno. Če se člani med seboj ne poznajo, jih predstavite. Ne pozabite na dejavnike telesnega udobja: temperatura, osvetlitev, možnost sedenja.

Bodite pripravljeni in organizirani: Sestanka nikdar ne začnite brez dnevnega reda. Na začetku razkrite namen sestanka in na kratko preletite dnevni red. Nikdar se ne opravičujte, ker niste pripravljeni: "Nisem imel dovolj časa za pripravo."

Držite se dnevnega reda: Pogovor usmerjajte v skladu s točkami dnevnega reda. Občasno povzemite diskusijo in jo na novo osredotočite, izogibajte se prekinitvam, predlagajte glasovanja in za izvajanje nalog po potrebi pooblastite posameznike.

Vzpodbujajte sodelovanje: Sprašujte po možnih rešitvah problema, vzpodbujajte zastavljanje vprašanj in debate, svoje zamisli predstavite šele po tem, ko to storijo vsi ostali.

Ohranite nadzor: Ne dovolite, da bi kdo drug nadzoroval diskusijo, nikdar se ne spuščajte v tekmovalne individualne debate s prisotnimi, ne prerekajte se z govornikom, ne dovolite žalitev, prezrite duhovičenje.

Zaključite v pozitivnem tonu: Povzemite dosežke, načrtajte nadaljnje korake, končajte ob dogovorjenem času in določite datum naslednjega sestanka. Če se držite dnevnega reda in pravočasno zaključite, se bodo ostali bolj pripravljeni udeležili naslednjega sestanka.

12. AKTIVNOST: Veščine krepitve skupine

Skupine, ki dosegajo cilje so po navadi uspešne, ker vsi člani obvladajo vodstvene veščine – tudi če niso formalni vodje. Kadar člani skupine sodelujejo in si nesebično prizadevajo za skupni cilj, se razvije duh skupinskega sodelovanja. Z izkazovanjem določenih vzorcev vedenja, ki krepí skupino, lahko člani razvijejo svoje vodstvene veščine za delo v skupini.

Med najkoristnejše tovrstne veščine sodijo: izkazovanje podpore, filtriranje informacij, sklepanje kompromisov, povzemanje vsebine in poslušanje. Opisu vsake sposobnosti sledi prostor namenjen vam. Vanj vpišite vaše morebitne izkušnje z uporabo teh veščin ali spomine o tem, kako ste opazovali nekoga, ki je uporabljal te veščine.

1. Izkazovanje podpore: biti prijazen; se odzivati na predloge drugih; sprejemati doprinos drugih članov in podpirati diskusijo o njihovem delu, še posebej če obstajajo za različna stališča. "Vem, da svojo zamisel jemlješ resno in čeprav je ne dojemam enako kot ti, te razumem."

Osebna refleksija:

2. Filtriranje informacij: pomeni, da poskušamo ohraniti odprte vse komunikacijske kanale; k diskusiji – s prijateljskim, vendar odločnim tonom - vzpodbujamo zadržane člane (jim odpiramo vrata) in mirimo dominantne člane (jim zapiramo vrata). "Hej, Suzana poskuša že deset minut nekaj povedati. Rad bi, da ostali nehate govoriti tako dolgo, da bo lahko povedala, kar želi."

Osebna refleksija:

3. Sklepanje kompromisov:

Osebna refleksija: pomeni ponujati kompromisno rešitev; biti pripravljen priznati napako ali se odpovedati svojemu statusu v dobro skupine. "Priznam, da sem do te zadeve gojil preveč osebnih čustev in da utegne biti skupinska odločitev tehtnejša kot moja."

Osebna refleksija:

4. Povzemanje vsebine: pomeni povzemanje vsebine pogovora na neki točki; razjasnitev nejasnosti; kazanje, da je skupina dosegla napredek; dajanje možnosti za povzemanje ključnih točk in nadaljevanje produktivne debate. "Govorili smo o toliko stvareh, da je sedaj morda primeren trenutek, da se ozremo na ponujene zamisli. To mi bo pomagalo, da si uredim misli."

Osebna refleksija:

5. Poslušanje: pomeni aktivno poslušanje; poslušanje tega, kar govorijo drugi, ne da bi hkrati postali zaslepljeni z lastnimi mnenji in cilji; pomeni ostati objektivni in odprt za mnenja, tudi kadar drugi dvomijo v naša stališča; pomeni, da je to kar smo mislili, da slišimo dejansko to, kar je povedal govornik; to je morda najpomembnejša veščina za uspeh ekipe, vendar je pogosto najtežja in zanemarjena. "Torej praviš, da ... Imam prav?"

Osebna refleksija:

Prepoznavanje vedenja, ki krepi skupino:

Preberite izjave sodelujočih v skupinski diskusiji in identificirajte tipe vedenja, ki krepijo skupino:

a: Nudenje podpore d: Povzemanje vsebine

b: Filtriranje informacij: Poslušanje

c: Sklepanje kompromisov

1. "Obdelali smo že veliko zamisli. Ali lahko obnovim, kar sem si zapisal, ostali pa mi povejte, če sem zadel bistvo stvari?"
2. Bobby, vidim, da ti je veliko do tega, vendar mislim, da je pomembno, da zdaj prisluhujemo še drugim."
3. "Zanimiv pristop, Josh. Sam se ga ne bi spomnil, vendar sem vesel, da si to omenil in menim, da bi morali to preučiti."
4. "Ashley, mislim, da želi Tommy reči, da bi morali počakati na več podatkov, preden se odločimo. Imam prav Tommy?"
5. "Morda sem res preveč trmast. Če je Kenny za to, sem pripravljen poiskati rešitev s katero se bova oba strinjala."

13. AKTIVNOST: Odpravljanje težav v skupini

Kadar delate v skupini ali jo vodite, lahko naletite na obnašanje, ki je škodljivo za njeno delovanje. Vse oblike takšnega obnašanja ne bodo prisotne hkrati, vendar so dobri vodje pripravljeni na spopad z njimi, ko se pojavijo. Spodaj je navedenih nekaj primerov takšnega obnašanja in predlogov, kako jih obravnavati. Zraven je še prazen prostor, v katerega lahko zapišete učinkovite rešitve, ki ste jih uporabili sami ali pa ste jih videli pri drugih.

1. Skupine ne morete pripraviti, da začne z delom: Člani so neresni in se sprehajajo. Opomnite jih, da zapravljajo svoj čas in vprašajte: "Ali lahko začnemo? Nato začnite – govorite z normalnim tonom, ne poskušajte preglasiti hrupa v ozadju. Prisotni se bodo umirili, da vas bodo lahko slišali.

Osebna refleksija:

2. Skupina je tiha in se ne odziva: Tišina v skupini ni zmeraj negativna, vendar pa je v primeru, da traja predolgo in postane neprijetna, priporočljivo, da poskusimo tudi najtišje člane vključiti v pogovor. V ta namen rečemo npr.: "Sue, do zdaj nisi še ničesar povedala, kaj pa ti meniš o tem?"

Osebna refleksija:

3. Pomanjkanje resnosti: To zna biti težava, če se pojavi ob nepravem času. Poskusite izpostaviti problem in sprožiti odziv članov z besedami: "Občutek imam, da nekateri člani skupine tega ne jemljejo resno. To me žalosti, ker so nekateri v to vložili veliko časa in truda v to zamisel. Ji lahko daste priložnost?"

Osebna refleksija:

4. Kaos! Govorijo vsi hkrati: Takrat je najboljšo, da prisotne opomnite na osnovna pravila in rečete npr.: "Spomnimo se naših osnovnih pravil in poslušajmo, ko drugi govorijo. Vsi imamo kaj pomembnega za povedati, vendar lahko kaj preslišimo, če bomo govorili vsi hkrati." Poskusite lahko tudi z vizualnim signalom, npr. dvignete roko v zrak in tako pritegnete pozornost prisotnih, da nehajo govoriti.

Osebna refleksija:

5. Postranski pogovori: Ti so zelo pogosti in so lahko resnični problem, saj zmotijo skupino, povzročijo pa lahko tudi, da se izgubi rdeča nit debate. Da bi rešili položaj, lahko rečete: "Nekateri se postransko pogovarjajo in zato izgubljam nit debate. Ostanimo osredotočeni." Lahko pa tudi vprašate: "Josh in Betty, zdi se, da imata zasebni pogovor. Bi rada kaj zaupala vsem nam?"

Osebna refleksija:

6. Skupina je zašla s teme: Če je debata zašla s teme, vendar ima nek smisel, lahko dovolite, da se nadaljuje, če pa je nova smer brez smisla, lahko npr. rečete: "To je zanimiv pogovor, vendar smo zašli. Vrniti se moramo k temi. Morda lahko ta razgovor nadaljujemo po sestanku?"

Osebna refleksija:

7. Znotraj skupine nastajajo klike: Poskusite lahko uvesti nove aktivnosti, ki bodo člane pripravile do medsebojnega druženja in spoznavanja. S posameznimi člani se lahko pogovorite individualno. Povejte jim, da je krasno, da se spoznavajo z ostalimi, vendar poskrbite, da to druženje ne bo postalo ekskluzivno.

Osebna refleksija:

8. Spor znotraj skupine: Če se člani ne strinjajo in napadajo eden drugega, morate uporabiti pravilen pristop. Recite npr.: "Trenutno ne komuniciramo uspešno. To je tema v zvezi s katero mnogi gojijo močna čustva in imajo pomembne pripombe. Ni nujno, da se strinjate, vendar morate spoštovati mnenja drugih in poslušati."

Osebna refleksija:

9. Živčni ste: Kot vodja skupine ste živčni in zaskrbljeni glede njenega vodenja. Veste kaj? To je normalno! Ozrite se naokrog. Vzpostavite očesni kontakt in se nasmehnite. To bo prebilo led. Najprej izvedite kakšno strukturirano aktivnost in si dajte priložnost za sprostitev.

Osebna refleksija:

Vodič za ocenjevanje vodstvenih veščin

Ta samoocena vam lahko pomaga, katere vodstvene veščine obvladate in katere morate še razvijati. Izvedete jo lahko pred reševanjem vaj v delovnem zvezku, ob koncu reševanja, ali obakrat. Ocenite nivo vaših vodstvenih veščin. Če jih zelo obvladate obkrožite "3". "2" obkrožite, če jih obvladate zadovoljivo in "1", če jih slabo obvladate ali jih morate izboljšati.

	Zelo dobro	Zadovoljivo	Potrebno izboljšave
1. Do svojih sposobnosti imam pozitiven odnos.	3	2	1
2. Sem entuziast.	3	2	1
3. Vem, kaj je zame pomembno.	3	2	1
4. Sposoben sem priznati napake in se soočiti z njimi.	3	2	1
5. Sposoben sem jasnega pisnega izražanja.	3	2	1
6. Lahko govorim pred skupino ljudi.	3	2	1
7. Dobro znam poslušati	3	2	1
8. Znam posredovati svoje zamisli.	3	2	1
9. Razumem in sprejemam drugačnost drugih.	3	2	1
10. Mar mi je za druge ljudi in nudim jim podporo.	3	2	1
11. Uspešno spoznavam ljudi in shajam z njimi.	3	2	1
12. Pripravljen sem prilagajati svoje vedenje.	3	2	1
13. Pri sprejemanju odločitev sledim procesu.	3	2	1
14. Znam prepoznati in uporabljati vire.	3	2	1
15. Znam si zastavljati in izvrševati cilje.	3	2	1
16. Znam načrtovati in izvajati programe.	3	2	1
17. Znam sodelovati z drugimi ljudmi.	3	2	1
18. Sposoben sem delati kot del ekipe.	3	2	1
19. Znam organizirati skupinske dejavnosti.	3	2	1
20. Znam pritegniti ljudi	3	2	1

Ocenjevanje

Vsaka od izjav predstavlja eno področje vodstvenih veščin. Da dobite povprečno oceno za vsako področje, seštejte številke, ki ste jih obkrožili pri skupinah vprašanj, kot je opisano spodaj in seštevek za vsako področje delite s 4.

Razumevanje sebe:	Seštejte izjave 1 - 5, delite s 4 = _____
Komuniciranje:	Seštejte izjave 5 - 8, delite s 4 = _____
Shajanje z drugimi:	Seštejte izjave 9 -12, delite s 4 = _____
Vodenje:	Seštejte izjave 13 -16 delite s 4 = _____
Delo s skupinami:	Seštejte izjave 17 - 20, delite s 4 = _____

Kako ste se odrezali? Če ta povprečja upoštevate kot vodilo, lahko ugotovite, katera področja morate še izboljšati.

Sklep

Z reševanjem nalog v tem delovnem zvezku boste izboljšali svoje vodstvene sposobnosti in se pripravili na boljše delovanje v skupinah, ki jim pripadate. Vodenje je lahko vznemirljivo vseživljenjsko potovanje, ne glede na to, ali šele začnete ali pa ste se že podali na pot.

3. USTVARJAJE IN UPORABA INTERAKTIVNIH NALOG

Interaktivne naloge so učinkovito orodje za učenje in kooperativno delo. So veliko zanimivejše kot naloge na papirju. Spodaj boste izvedeli, kako pripraviti nalogo tipa "volilno mesto" ("Polling-station") s pomočjo internetne strani <http://assistschool.org/>

Kako pripraviti nalogo tipa "volilno mesto"

1. Med tipi nalog morate izbrati **Polling-Station**.
2. Zagledali boste možne teme. Kliknite na izbrano temo.
3. Zagledali boste stran z naslovom **Exercise** (naloga). Pod naslovom je **seznam nalog**.

Pod seznamom boste videli možnost **Add exercise** (dodaj nalogo). Izpolniti morate:

- **Ime vaše naloge** – vaše uporabniško ime bo avtomatsko sledilo imenu naloge. Če želite dodati tudi svoje ime, ga lahko dodate za naslovom v oklepaj.
- **Kratek opis** vaše naloge.
- **Choose random groups: yes/no** (Izbira naključne skupine: da/ne) Izbira "da" igralcu pokaže naključno skupino. Izbira "ne" prikaže skupine v urejenem zaporedju.
- **Public** (javnost): Imate 3 možnosti:
 - **not public** (brez javnosti) izberite "da", če želite, da vaša naloga ne bo javna.
 - **Locally public** (lokalno javna) – če izberete "da" pomeni to, da je ta naloga javna za vas in za vse registrirane uporabnike vaše šole.
 - **globally public** candidate (globalni kandidat) - če izberete "da", to pomeni, da je vaša naloga dostopna vsem uporabnikom strani. Nato bo administrator preveril vašo nalogo in jo naredil dostopno javnosti. Če je kaj narobe ali če vaši nalogi kaj manjka, vas bo administrator o tem obvestil.
- **Time limit** (časovna omejitev): Določa dolžino igre v sekundah.
- **Closed** (zaprto): da/ne Od tod lahko zaključite)
- **Hidden** (skrito) da/ne Ostali uporabniki skrite naloge ne morejo videti na seznamu nalog. Če je naloga skrita, vendar odprta, je uporabniki ne morejo videti na seznamu. Oseba, ki je nalogo sestavila, lahko igralcem pošlje internetno povezavo do naloge, da jo lahko izvedejo.
- Končno pritisnite gumb "**Add exercise**" (dodaj nalogo)!

4. Ko je naloga dodana, jo je mogoče videti na seznamu nalog. Sedaj lahko s klikom na vašo nalogo vanjo vnašati skupine. Videli boste stran z naslovom **Question group**. Pod tem naslovom se nahaja ime vaše naloge pod njim pa **Add Group**.

Kako dodati skupino?

- **The name of your group** (Ime vaše skupine) Vpišite ime, ki ste ga izbrali za vašo skupino. Uporabljate lahko le črke in številke.
- **Groups order** (Vrstni red skupin) Če želite, da bodo vaše skupine razvrščene po vrsti, napišite ob prvi 1, ob drugi 2 in tako naprej.
- **Shuffle group questions** (naključno mešanje vprašanj): da/ne Izberite „da“, če želite, da bodo vprašanja izbrana naključno.
- **Ask that much questions** (število zastavljenih vprašanj) Izberite število vprašanj za vsako skupino.
- Na primer, če določite 10 vprašanj v Number of questions (število vprašanj) vnesete 5, bo izmed 10 vprašanj naključno izbranih 5.

Ko končate, kliknite Add Group (dodaj skupino). Videli boste svojo prvo skupino. Po želji lahko ponovite postopek in dodate več skupin.

Kako skupini dodati vprašanja?

- Kliknite na prvo skupino in zagledali boste stran z napisom **Add Questions** (dodaj vprašanja).
- **Question** (vprašanje). Sem zapišete svoje vprašanje.
- **Answer** (odgovor). Sem zapišete odgovor na vaše vprašanje.
- **Questions order** (vrstni red vprašanj). V vrstni red vaših vprašanj lahko določite tako, da pri prvem napišete 1, nato 2 in tako naprej.
- **Wrong answer** (napačen odgovor) 1/2/3. Sem lahko vstavite največ 3 napačne odgovore.
- Enakega napačnega odgovora ne vnesite pri različnih vprašanjih za skupino. Če enak napačen odgovor vnesete za dve ali več vprašanj iste skupine, lahko uporabnik vidi vprašanje z dvema enakima napačnima odgovoroma, vendar lahko z miško povleče le enega.

Napačni odgovor lahko tudi izpustite ali pa poljubno vnesete 1, 2 ali 3.

- Da končate s vprašanjem, morate klikniti **Add Question** (dodaj vprašanje). Vprašanje se bo pojavilo na seznamu. Zdaj lahko dodate še več vprašanj.
- Dodajate lahko nove skupine. Med **Exercises** (vaje) in **Question groups** (vprašanja) izbirate s klikom na povezave v zgornjem levem kotu.
- Če ste napačno vnesli vprašanja, lahko kliknete na gumb **Change** (spremeni), ki se pojavi za vprašanjem.
- Obstaja tudi gumb **Delete** (zbriši), vendar ga ni priporočljivo preveč uporabljati.

Če si želite vašo vajo ogledati, preden jo objavite (public), jo morate najprej narediti lokalno javno (locally public) in skrito (hidden) in shraniti svoje nastavitve. Nato morate znova klikniti gumb „spremeni“ (Change) in nato povezavo do vaje, ki je na koncu strani.

4. ŠTUDIJE PRIMEROV KOT ORODJE ZA RAZVIJANJE VEŠČIN IN USPOSABLJANJE

4.1. Spoprijemanje z različnostjo

Program preventive v šolah, ki temelji na metodologiji projekta ASSIST, je odvisen od razvoja empatije, spoudarke in intervencijah (metoda medvrstniškega skupinskega izobraževanja).

Vprašanje raznolikosti ima velik vpliv na šolsko okolje. Spoprijemanje z različnostjo se v šoli osredotoča na to, da bodo vsi na šoli bolje razumeli in sprejemali osebe, ki valjajo za "drugačne".

Program deluje tako, da pri reševanju kriznih situacij nimamo zmagovalcev in poražencev in hkrati krepi temeljne vrednote. Rezultat je boljša komunikacija.

Cilji:

- Prepoznavanje podobnosti ali razlik med ljudmi,
- Razumevanje osebnih stališč, klišejev, stereotipov, itd.,
- Krepitev želje po razumevanju vsakodnevnih težav ljudi z drugačnim kulturnim in socialno-ekonomskim ozadjem/statusom.

Takšna delavnica temelji na zelo natančnem načrtovanju, saj se ne ukvarja z začetno fazo nastajanja skupine, ampak z zahtevnejšo stopnjo, ki nastopi, ko je ekipa že formirana.

S specifičnimi metodami in orodji obdelamo več tem in ciljev (za dodatne informacije glej poglavje o raznolikosti v Priročniku za medvrstniško svetovanje).

Cilje zastavi vodja delavnice (koordinator), odvisni pa so od:

- ciljnega občinstva (izobraževalci, študenti/učenci, starši),
- velikosti ekipe,
- tem, s katerimi se bo ukvarjala ekipa,
- potreb ekipe (pogosto jih določimo z analizo potreb, izvedeno s pomočjo vprašalnika).

Proces

Potrebščine:

- študijski primer,
- kartice z vlogami – etikete,
- pole papirja formata A4,
- velike pole papirja,
- debelejša pisalo,
- tabla,
- imaginarna začetna točka,
- Maslowova hierarhična lestvica potreb.

Načrtovane aktivnosti v začetni fazi

a) Delavnica o različnosti se odvija po tem, ko so se udeleženci predstavili, razvili zaupanje do drugega in se zavezali spoštovanju določenih pravil. Po gradnji vzdušja za skupinsko izkušnjo se lahko skupina osredotoči na ustrezno temo.

Na začetku vsake delavnice je pomembno "ogrevanje", s pomočjo katerega se udeleženci sprostitjo, se osredotočijo nase in na svoje osebne potrebe, se osvobodijo in čustveno aktivirajo.

Indikativne vaje

■ "Imenska zgodba" (za majhne skupine do 12 udeležencev, ki sedijo v krogu) (starši, učenci, učitelji)

Na tla položimo veliko polo papirja. Prostovoljec na papir napiše svoje ime in pove zgodbo o njem. (Npr.: kako je oseba dobila ime, če ji je všeč, če meni, da jo to ime predstavlja, s čem je ime povezano ...).

Ko vsi opravijo to vajo, lahko povejo nekaj besed o tem, kar so s pomočjo vaje občutili ali spoznali. Ta vaja pogosto razkrije podobnosti in razlike med ljudmi in učinkovito predstavi izbrano temo. (15-20 minut)

■ Predstavljanje (za veliko skupino) (starši, učenci, učitelji)

Udeležence prosimo, da vstanejo in se brez ciljno sprehajajo po prostoru. Vsakogar, ki ga srečajo pozdravijo s stiskom roke,

vzpostavijo očesni kontakt in se predstavijo po imenu. (5 minut)

Nato hodijo še naprej, pozdravljajo s stiskom rok, vendar brez predstavljanja. (5 minut)

Nato se pozdravljajo na kakršenkoli način, razen s stiskom rok ali predstavljanjem. (5 minut)

(Ta vaja razkriva različne načine komuniciranja)

b) Udeležence prosimo, da delajo individualno in jim damo naslednja navodila: naštejte do 4 osnovne potrebe, za katere menite, da bi morale biti zmeraj zadovoljene. (odgovore zapišite na papir). (2 minuti)

Nato jih prosimo, da se razdelijo v skupine po 4 in si med seboj razdelijo odgovore. Ali naletimo na skupne potrebe? Kaj si mislijo o razlikah? Nato kot skupina napišejo kratek odgovor.

Ta vaja razkriva osnovne človeške potrebe, ne glede na barvo kože, spol, nacionalnost (15 minut).

c) Med plenarnim srečanjem preberemo rezultate in kratek povzetek rezultatov, ki ga poda koordinator.

Boljšemu razumevanju naproti (nadaljnji korak!)

A. Koordinator prebere študijski primer, ki ga dobijo vsi udeleženci.



To orodje smo izbrali, ker, kot že rečeno, udeležencem omogoča, da sodelujejo v procesu, ne da bi se pri tem izpostavljali. Tako vzpostavijo čustveno odnos do izkušenj drugih ljudi, igrajo vlogo, ki so jo dobili, vendar se z vlogo ne identificirajo.

B. Udeleženci si sami izberejo vloge (te so navedene v študijskem primeru) ali pa so jim te dodeljene naključno. Vsak udeleženec si pripne etiketo, ki kaže njegovo vlogo. (5 minut)



V skladu z vlogami se razdelijo v skupine. Vloge so za vsako skupino enake, razlikujejo pa se udeleženci. O študijskem primeru se pogovarjajo s stališča njihovih vlog in kot skupina v dnevnik zapišejo svoje občutke, razmišljanja in namene. (20 minut)

C. Občutki



Vsaka skupina prebere dnevnik, medtem ko ostale poslušajo. Ob koncu branja posameznega dnevnika lahko koordinator ostale skupine vpraša, kaj so občutile med poslušanjem. (20 minut)

D. Nato sestavimo majhne skupine iz različnih udeležencev, z različnimi vlogami. Nato zapišejo končno verzijo svojih občutkov in spoznanj. (10 minut)



E. Kot zadnje, na plenarnem srečanju preberemo rezultate in kratko obrazložitev le-teh, ki jo poda koordinator, ki izpostavi naslednje:



Kar izpostavi svetovalec (udeleženci prejmejo prevedeno besedilo):

- medkulturno izobraževanje in ukvarjanje z različnostjo omogoča obstoj v današnji družbi (globalizacija, globalni problemi);
- šola je provokativno okolje za takšne dejavnosti: kulturno in medkulturno izobraževanje, ki vključuje mlade, ustvarja mir, kooperativnost in strpnost;
- v procesu interakcije med ljudmi je treba razviti pozitivne plati vsakega udeleženega (npr. v skupini);
- vsakdo bi moral razmisliti o razmerju med njegovo vlogo in njegovimi obveznostmi, posameznikova stališča bi morala biti popolnoma jasna, saj pri teh stvareh nevtralnost ni mogoča;
- oprema: fleksibilnost – pogajanja – razumevanje, da pri komunikaciji med pošiljateljem in prejemnikom obstaja kulturni filter;
- usklajevanje potreb in pravic posameznika s potrebami in pravicami ostalih, s čimer se izognemo nasilju, rasizmu in ksenofobiji (Maslowova hierarhična lestvica potreb). Razmislite o lastnih težavah. Poskusite si predstavljati še dodatne težave, s katerimi se srečujejo ljudje, zaradi izločenosti iz družbe ali manjšinskega statusa;
- opisani proces je najboljši način za spodbujanje odprtosti in odpravljanje klišejev ter predsodkov. Tako lahko vsakdo doživi osebno izkušnjo (skozi interakcijo – komunikacijo z drugimi ljudmi), ki lahko spremeni njegova ustaljena prepričanja.



Primeri drugih indikativnih vaj:

Igra izločanja (starši, učenci, učitelji).

1. Sodelujoče razdelimo v tri skupine. Obraz vsakega od njih označimo z barvo (rdeča, zelena, modra).

1. runda:

Zelena skupina ima vso oblast in dobi stole za udobno sedenje. Dobijo lahko tudi vodo ali bonbone. Članom rdeče skupine ukažejo, naj vstanejo in se postavijo ob steno. Ne smejo govoriti ali se ozirati naokrog. Ne smejo sodelovati v aktivnosti. Medtem zelena skupina daje modri ukaze tipa: "skačite na eni nogi", " naredite deset predklonov", "štejte nazaj od 100 do 1". Modra ekipa uboga.

2. runda:

Po nekaj minutah dobi oblast rdeča skupina, modra stoji ob steni, zelena pa izvršuje ukaze.

3. runda:

Čez nekaj minut se vloge ponovno zamenjajo, tako da vse skupine izkusijo vse vloge.

2. Plenarno srečanje

Vsem prisotnim dajte priložnost, da povedo, kaj se je dogajalo med igro, kako so se počutilo v posameznih rundah in kako so se želeli odzvati (so se počutili zapostavljeni, so bili jezni, polni moči ...?).

3. Sklepi: resnično življenje in izključevanje (metode in sredstva, ki pogojujejo izključevanje, kako si ljudje predstavljajo in čutijo družbeno izključenost (30 minut).



“Laž”, igra stereotipov (starši, učenci, učitelji).

Sodelujoči naj si najdejo partnerja in se nato z njim pogovarjajo o njihovih hobijih, najljubši hrani, potovanjih, itd. Nato drugim povesta kaj sta slišala, vendar povesta tudi laž in ostali jo morajo prepoznati.

Igra se konča s pogovorom o tem, kako nam stereotipi onemogočajo, da bi sprejeli eden drugega in sprejeli različnost. Igra razkrije tudi, da ljudje niso zmeraj to, kar se zdi in da pogosto skrivajo veliko presenetljivega. (20 minut)

Predstavitev filma ali dela filma (starši, učenci, učitelji)

Takšna predstavitev lahko pri ljudeh sproži zastavljanje vprašanj (primere filmov najdete v šestem poglavju Priročnika za medvrstniško usposabljanje, lahko pa uporabite kak drug film, ki ga poznate). Po določenem delu filma sodelujoče vprašamo o občutkih, ki jih je ta vzbudil (vajo je mogoče izvajati individualno ali skupinsko)

Vaji sledi diskusija temelječa na spoznanjih, ki so jih prisotni pridobili ob ogledu filma.

Evalvacija

Za izvedbo evalvacije lahko uporabimo naslednje metode:

Metode/orodja evalvacije:

- vprašalniki,
- obrazci za spremljanje dejavnosti,
- vprašalniki pred začetkom dejavnosti,
- vprašalniki po koncu dejavnosti,
- opazovanje,
- drugo: sem sodijo npr. sledeča interaktivna vaja: na sredino imaginarnega kroga položimo palico. Sodelujoči vstanejo in se postavijo blizu ali daleč od palice, odvisno od tega, kako so zadovoljni s potekom delavnice. Bližje kot so palici, bolj zadovoljni so.

Evalvacija delavnice lahko temelji tudi na poročilu, ki ga vodja delavnice sestavi na podlagi opazovanj: sodelovanja prisotnih, strukture udeležencev, potencialnih konfliktov in najdenih rešitev zanje, čustvenega stanja skupine in njene dinamike nasploh.

DODATNA GRADIVA

SM A

ŠTUDIJSKI PRIMER

Soraya je 16-letno muslimansko dekle. Lase si pokriva z ruto in ima zelo lep obraz. Pogosto je nasmejana, vendar pa ima včasih tudi žalosten pogled.

Ko je imela 12 let, so se kot begunci skupaj s starši preselil v Grčijo. Imela je veliko težav z grškim jezikom in učenjem matematike.

Ker se njene učne težave niso izboljšale in ko se nam pritoži, da ji njen oče govori, da je neumna, organiziramo sestanek. Na tem sestanku oče vpraša, zakaj njegova hči ne napreduje in da je njegov sin zelo pameten ter da ne razume, zakaj ona ni. Potem nam začne razlagati o Sadamu Husseinu in podrobnostih o mučenju. Govori in ne preneha govoriti.

Čez čas ga ustavim in ga vprašam ali misli, da je za njegovo hčerko dobro, da posluša takšne stvari, vendar očitno ne razume vprašanja.

Soraya v času tega pogovora ne pove dosti in vsi vidimo, da ji oče ne dovoli živeti tako kot drugi najstniki. Vemo, da ima naskrivaj fanta. Povedala nam je, da vedno kadar gredo z družino na plažo, morata ona in njena mati sedeti na vročini popolnoma oblečeni. Zaradi tega je zelo žalostna, vendar si pa tudi nebi želela, da jo kdo vidi v kopalkah. Njen bratranec pa kot vohun za njenega očeta v šoli opreza za njo in mu vse poroča.

4.2. Predmeti proučevanja: Nasilje in agresija v šolah

Kjerkoli se ljudje (učitelji, otroci, odrasli) srečujejo in izmenjujejo mnenja, pride do razlik v mnenjih, do konfliktov, nestrinjanj in prepиров. To je normalen del človeškega delovanja. Vsi smo nagnjeni k temu, da se izogibamo konfliktom in jih vidimo kot negativne procese. Zlahka pozabljamo, da je lahko konflikt tudi pozitiven, odvisno pač od narave konflikta in načina, kako razrešujemo spore.

Ta del učne ure je namenjen izboljševanju sposobnosti učiteljev in učencev za učinkovito reševanje konfliktov in preprečevanje nepotrebnih agresivnih eskalacij. Teme zajemajo različne rizične faktorje, ki povzročajo nasilno vedenje v šolah in novi fenomen "bullying" (nasilništvo). Nasilništvo je skupek več elementov, ki ne vplivajo le na nasilneža in žrtev, ampak na vse otroke v njuni okolici. Za nasilništvo je značilno, da poteka družbena interakcija med otrokom in skupino otrok, ki želijo namenoma škodovati otroku ali skupini otrok. Ta neenakovreden odnos se lahko pojavi v različnih okoliščinah in znotraj različnih kontekstov. Nasilništvo je pomembno poznati iz vseh zornih kotov, da lahko pomagamo vsem vpletenim otrokom. Študijski primeri, ki sledijo, so nastali na podlagi izkušenj in pričevanj družin, učencev, učiteljev in drugega osebja, zaposlenega v vrtcih, srednjih in višjih šolah na severu in na jugu Italije. Ukvarjanje s šolskim nasiljem bo moralo biti naravnano k soočanju z nasiljem in preprečevanju le-tega. Takšno delo zahteva mnoge poudarke na različnih nivojih in ukvarjanje z mnogimi aktivnostmi, značilnimi za specifične skupnosti.

Lokacija

Izbrali smo šoli iz različnih mest in območij: ena se nahaja na jugu, druga na severu. Tako smo zaobjeli različne tipe ljudi in različne načine življenja. Šola na severu Italije je bila zgrajena v 90-ih letih 20. stoletja (državne gradnje), v okviru obširnega regeneracijskega programa, ki poteka v zadnjih letih. Kljub temu so na tem področju še zmeraj prisotne mnoge družbene "bolezni". Na teh področjih predstavljajo največji problem, s katerim se

srečujejo učenci, alkohol in droge. Del prebivalstva tega področja tvorijo ljudje srednjega razreda, je pa tudi veliko priseljencev iz revnih držav. Drugo plat zgodbe smo spoznavali v šolah province Cosenza.

Cosenza: to je mesto kjer vlada velika socialna, kulturna in ekonomska razslojenost. Mesto je razdeljeno na stari in novi del. V starem delu pripada del prebivalcev srednjemu razredu, veliko pa je tudi priseljencev iz najrevnejših držav. Novi del mesta je pomemben kot administrativno, ekonomsko in kulturno središče. Največ šol se nahaja v predelu mesta z visoko stopnjo kriminala. Mnogi učenci so iz drugih krajev in vsak dan potujejo v šolo.

Campora S. G.: je majhen obmorski kraj, reven in kulturno zaostal, z visoko stopnjo socialne neenakosti. Del prebivalcev pripada srednjemu razredu.

Pomembne točke:

- analiza kontrastnih dejanj,
- predlagati nekatere aktivnosti, ki bi omejile in preprečile nasilje,
- doseči sporazum z šolami in učitelji,
- spoznati odnose med otroki,
- identificirati sodelujoče v sporu (učitelji, ostalo osebje, družine, učenci),
- uvesti programe zoper nasilje in s serijo pozitivnih ukrepov izboljšati vzdušje na šoli, boj proti izostajanju in zgodnjemu odhajanju od pouka in sprejemanje otrok in mladih, ki imajo težave z integracijo v okolje, okrepite sinergijo med šolami in lokalnimi ustanovami.

1. Cilj izobraževanja: Raziskovanje čustvene inteligence, reševanje problemov

Metodologija: proučevanje primerov, vaje, diskusije, evalvacija

Trajanje: 1,5 – 2,5 ure

Število udeležencev: 6- 10

Sestava skupine: učitelji, učenci
Pripomočki: fotokopije, diapozitivi

Cilji učne ure:

- ustvariti harmonično vzdušje med prisotnimi;
- vzpodbuditi diskusijo in refleksijo o diskriminaciji in uporništvu med mladimi, ki ju zamenjujemo z nasilništvom;
- analizirati kontrastna dejanja;
- spoznati pomen raziskovanja, ko odkrivamo odnose med otroki.

Cilji aktivnosti:

Učna ura vsebuje sedem aktivnosti in cilj vsake je udeležence postaviti v situacijo ter izvedeti, kakšni so njihovi občutki, interesi, predlogi in rešitve. Vse vaje je mogoče uporabiti pri izobraževanju učiteljev in učencev.

Predlogi izobraževalnih aktivnosti:

Dobro razporedite svoj čas in pred začetkom pripravite urnik aktivnosti. Ko predstavite aktivnost, morate biti kratki in jasni. Priporočamo, da pri predstavitvi uporabite diapozitive; ti prisotnim pomagajo razumeti tematiko. Uporabite pristop, ki vzpodbuja prisotne in jim dajte priložnost, da izrazijo svoje mnenje.

Ključne besede: raven socialne enakosti, integracija, multikulturnost, kulturni in družbeni status.

Aktivnost 1.1	Trajanje:	Pripomočki:
Predstavitve študijskega primera	10 minut	Projektor, diapozitivi

Uvod

Nasilništvo je skupek več elementov, ki ne vplivajo le na nasilneža in žrtev, ampak na vse otroke v njuni okolici. Za nasilništvo je značilno, da poteka družbena interakcija med otrokom in skupino

otrok, ki želijo namenoma škodovati otroku ali skupini otrok. Ta neenakovreden odnos se lahko pojavi v različnih okoliščinah in znotraj različnih kontekstov. Nasilništvo je pomembno poznati iz vseh zornih kotov, da lahko pomagamo vsem vpletenim otrokom.

Lokacija

Zasebni vrtec v Cosenzi, mestu z velikimi socialnimi, kulturnimi in ekonomskimi razlikami.

Primer

Marco, romski otrok, živi v zgodovinskem centru in s pomočjo ljudi, ki imajo skrbništvo nad njim, obiskuje zasebni vrtec, ki se nahaja v centru mesta. Marco je nedružaben, neintegriran in nasilen otrok. Zasebni vrtec organizira šolski izlet na katerega Marco ni povabljen. V času izleta Marco pride v vrtec in opazi, da ni drugih otrok ter zato vpraša učitelja kje so ostali. Učitelj mu pove, da so se ostali odšli igrati na drugi kraj. Ko Marco to sliši, začne metati in uničevati igrače.

Aktivnost 1.2	Trajanje:	Aktivnost	Pripomočki:
Analiza s pomočjo vprašanj	5 minut	Skupinska	Projektor, diapozitivi

Spodnja vprašanja za analizo vam bo pomagala razumeti, zakaj so šolske težave še posebej hude in nenavadno trdožive.

1. Kakšen je položaj?
2. Kako ga dojemajo?
3. Zakaj je zanje pomemben?
4. Kakšne spremembe predlagajo?

Aktivnost 1.3	Trajanje:	Aktivnost	Pripomočki:
Analiza problema	5 minut	Skupinska	Projektor, diapozitivi
Test	20 minut	Individualna	Fotokopije

Analiza problemov

Kadar ljudje opazijo, da nastali položaj nasprotuje njihovim interesom, pogosto izjavijo, "Tukaj je nastal problem". Takšna neosebna "objektivna" izjava prikrije njihovo vpletenost v nastali položaj. Zaradi pomanjkanja jasnega zanimanja in zavedanja, da so osebno soočeni s problemom, ne bodo govorili o "problemu". V tem kontekstu ima beseda "problem" vlogo slogana. Ljudje govorijo o problemih, da bi pridobili naše sočutje, še posebej pa naša sredstva. Previdnost zahteva, da preučimo njihove trditve, preden se posvetimo reševanju njihovih problemov. Zaradi preudarne rabe omejenih sredstev, smo dolžni natančno določiti cilje, preden ukrepamo. Spomnite se vprašanj, ki si jih bomo zastavili, pri oceni problemov. Znova so navedena v tabeli 1:

(TEST št. 1)

VPRAŠANJA ZA ANALIZO

1. Kakšen je položaj?	Položaj opišite jasno, izogibajte se sloganom, ali pa jih nadomestite z drugačnimi izrazi. Izogibajte se obsojajočemu jeziku, ali pa ga nadomestite z drugačnim.
2. Kako ga dojemajo?	Ugotovite v kolikšnem obsegu je razširjeno zavedanje o tem problemu.
3. Zakaj so jih problem tiče?	a) In kaj zato? b) Zakaj se te to tiče? c) Lahko pojasniš, kaj ima vse to opraviti s tabo?
4. Kakšne spremembe predlagajo?	Preučite njihova stališča.

Tabela 1

Aktivnost 1.4	Trajanje:	Aktivnost	Pripomočki:
Analiza položaja	5 minut	Skupinska	Projektor, diapozitivi
Test št. 2	20 minut	Individualna	Fotokopije
Test št. 3	10 minut	Skupinska	Fotokopije
Diskusija, evalvacija	10 minut	Skupinska	Rezultati testa

Situacija

Na začetku imejmo "odmaknjen", neoseben odnos: težave ne obstajajo. Obstajajo le [različne] situacije, ki se nekaterim zdijo težavne. Vrnimo s k prvemu vprašanju naše analize. Vsako od vprašanj za analizo je preprosto, vendar moramo, če ga želimo uspešno uporabiti, slediti določenim smernicam. Te bodo predstavljene v vsakem odseku in pomagale nam bodo razložiti primere.

1. vprašanje: Kakšen je položaj?

Opisati položaj z "razumljivim jezikom" pomeni, da ga opišemo tako, da lahko, ne glede na razpoloženje opisovalca, ugotovimo ali se je položaj spremenil. Zelo pomembno je, da znamo "težavo" ločiti od človeka, da lahko ugotovimo, v kolikšni meri je "težava" osebne narave. Če je vse, kar oseba potrebuje razvedrilo ali placebo, se na rabimo vznemirjati zaradi "problema". Prav tako moramo kar se da "omiliti" obtožujoč ton v našem govoru, če se mu že ne moremo izogniti: zgodba lahko ima tudi drugo plat. V grobem v šolah naletimo na dve vrsti težav: stvarne in abstraktne. Stvarne težave je najlažje razumeti.

(TEST št. 2)**Stvarne težave**

Naštejte še nekaj primerov stvarnih težav, ki ste jih preoblikovali v situacijo.

V vsakem primeru moramo poznati (ali si predstavljati) osebo, ki trdi, da ima težavo.

Stvarne težave	Težava	Situacija, oseba
(Test št. 2)		

Tabela 2

(TEST št. 3)**Abstraktni problemi**

Problems are abstract when it is not clear who is concerned or whether they're all concerned to the same degree or for the same reason. Abstract problem statements are slogans.

Prosimo, da sestavite spisek abstraktnih šolskih problemov:

Pomnite: to vrsto problemov težko zanikamo, vendar še zdaleč ni jasno, na koga se nanašajo, in kakšen je njihov obseg.

	Problem	Situacija, Oseba
	<i>Primer: Prisoten je alkoholizem.</i>	Določen odstotek šolskih otrok spije dnevno neko količino alkohola, kar skrbi nekatere ljudi.
Abstraktni problemi (Test 3)		

Tabela 3

Aktivnost 1.5	Trajanje:	Aktivnost	Pripomočki:
Spoznavanje položaja	5 minut	Skupinska	Projektor, diapozitivi
Test št. 4	20 minut	Individualna	Fotokopije
Diskusija, evalvacija	10 minut	Skupinska	Rezultati testa

Dojemanja**2. vprašanje: kako dojemajo problem?**

Vsako drugače dojemajo položaj, kar nas ne sme presenetiti. Ko gre za stvarne probleme, z lahkoto opredelimo dojemanja.

(TEST ŠT. 4)

Dojemanja situacije	Situacija	Moje dojemanje
	1.	
(Test 4)	2.	
	3.	

Tabela 4

Pomnite: Kadar se pogovarjamo o disciplini je pomembno definirati nejasne izraze. Težavo pri definiranju splošnih pravil v šoli, predstavlja dejstvo, da ima vsakdo lastno predstavo o tem, kaj je primerno vedenje. Vlogo igrajo posameznikove vrednote in stopnja tolerance, mnenja glede mej hujšega neprimerne vedenja. Zaradi nejasnega izrazoslovja, je tema pogosto deležna negativnega odnosa ali interpretacij izhajajočih iz kulturoloških predsodkov.

Aktivnost 1.6	Trajanje:	Aktivnost	Pripomočki:
Odkrivanje interesov	5 minut	Skupinska	Projektor, diapozitivi
Test št. 5	10 minut	Individualna	Fotokopije
Diskusija, evalvacija	10 minut	Skupinska	Rezultati testa

Razvrščanje interesov

Tretje vprašanje za analizo se glasi:

3. vprašanje: Zakaj se jih problem tiče?

Odkrijte skrite interese. Ko nekdo izrazi zaskrbljenost, je najbolj direkten in najmanj uvideven način, da odkrijemo interese, da zastavimo naslednja vprašanja:

- a) In kaj potem?
- b) Zakaj se to tiče vas?
- c) Lahko razložite, kaj ima to opraviti z vami?

Splošno nenapisano pravilo je: ko ljudje verjamejo, da njihove skrbi

ogrožajo njihove bistvene interese, bodo navedli dodatno opravičilo, ponavadi z izjavo, ki se začne z "Ker ...". Kadar menijo, da bi tudi vi njihove interese morali dojemati kot bistvene, pogosto postanejo jezni. Kadar pa ljudje svoje skrbi razumejo kot instrument za doseg cilja, bodo znali skrbi upravičiti in pojasniti v skladu s ciljem.

(TEST št. 5)

Sedaj poznamo način, kako spoznati interese.

Da bi prepoznali bistvene interese, vztrajno sprašujte: "In kaj zato?" kot izraz zanimanja.

Končni odgovor bo predstavljal bistveni interes - vsi predhodni bodo izražali le interese, bistvene za doseg tega.

	Pomanjkanje interesa	Zavedanje interesa	Zapiši tvoj odnos do zavrnitve/priznanja
Razvrščanje interesov (Test št. 5)	lenoba	previdnost	
	iracionalen	nezadostno motiviran	
	predrzen	z razlogi različnimi od mojih	
	hlapčevski	trmast	
	infantilen	išče samopotrditev	
	trmast	osredotočen na sedanjost	
	strahopeten	vztrajen	
	fanatičen	Zelo obremenjen z dejstvi	

Tabela 5

KONČNA VERZIJA

	Pomanjkanje interesa	Zavedanje interesa
Razvrščanje interesov (Test 5)	len	nezadostno motiviran
	iracionalen	z razlogi drugačnimi od mojih
	nesramen	išče samopotrditev
	hlapčevski	zelo obremenjen z dejstvi
	infantilen	osredotočen na sedanjost
	trmast	vztrajen
	strahopeten	previden
	fanatičen	trmast

Aktivnost 1.6	Trajanje:	Aktivnost	Pripomočki:
Predlogi: rešitve in stališča	5 minut	Skupinska	Projektor, diapozitivi
Test št. 6	20 minut	Individualna	Fotokopije
Diskusija, evalvacija	10 minut	Skupinska	Rezultati testa

Predlogi za spremembe: "Rešitve" in stališča

Kadar ljudje povedo, da obstaja problem, imajo ponavadi že pripravljen predlog za njegovo rešitev. Trditi, da je rešitev na dosegu roke, je lahko, vendar jo redko res poznamo. Razvijmo kritično tehniko za preučevanje predlogov.

Naslednje vprašanje za analizo se glasi:

4. vprašanje: Kakšne spremembe, če sploh kakšne, predlagajo?

(TEST št. 6)

Za razliko od dejanskih, formalnih (*ali semantičnih*) rešitev ni mogoče ločiti od problemov. Razmislite o parih problemov in rešitev, predstavljenih v tabeli 6. Lihe številke označujejo formalne rešitve, sode pa formalne. Lahko vidite zakaj?

	PROBLEM	REŠITEV	ZAKAJ?
	1. Marco je hrupen.	1. Utišajte ga.	
Predlogi za spremembo: "Rešitve" in pozicije	2. Marco je hrupen.	2. Pripravite ga do dela.	
	3. Marco ne sodeluje v skupinskih dejavnostih.	3. Marca zadostno motivirajte.	
(Test 5)	4. Marco ne sodeluje v skupinskih dejavnostih.	4. Zagrozite mu, da bo ostal priprt po kosilu	
	5. Marco se ne uči.	5. Najemite zares sposobnega učitelja.	
	6. Marco se ne uči.	6. Dajte mu žitarice.	
	7. Marco se zateka k nasilju.	7. Dobro jih poučite, naj tega ne počnejo.	
	8. Marco se zateka k nasilju.	8. Dajte jim podporo in nasvete	

Tabela 6

Aktivnost 1.7	Trajanje:	Aktivnost	Pripomočki:
Končni test	15 minut	Individualna	Fotokopije
Diskusija, evalvacija	10 minut	Skupinska	Rezultati vprašanj

Sklepi

Ob koncu učne ure bi morali biti sodelujoči sposobni bolje razumeti določene situacije in poznati različne pristope za reševanje le-teh. Nasilništvo je fenomen in trenutno tudi druga dejanja napačno označimo kot nasilniška.

2. študijski primer: primer dekliške agresije

Metodologija: študij primera, vaje, diskusija, evalvacija

Trajanje: 1 – 2,5 ure

Število udeležencev: 10 – 20

Sestava skupine: učitelji učenci

Pripomočki: fotokopije, diapozitivi, tabla, etikete z vlogami

Cilji učne ure:

- ustvariti harmonično vzdušje med udeleženci;
- vzpodbuditi diskusijo in refleksijo;
- analizirati pomembne vplive;
- identificirati vpletene;
- identificirati pozitivne ukrepe za izboljšanje vzdušja v šoli.

Cilji aktivnosti:

Učna ura je sestavljena iz treh aktivnosti. Njihov namen je vzpodbuditi razmislek o tipih vedenja, ki lahko generirajo, stimulirajo ali spremenijo medosebne odnose in tehnike usmerjanja le-teh.

Vse vaje je mogoče uporabiti pri usposabljanju učiteljev in tudi učencev.

Nasveti za izvajanje izobraževalnih aktivnosti

Učinkovito vodite plenarno srečanje. Vzpodbujajte diskusijo in izražanje mnenj.

Ključne besede: stopnja družbene enakosti, nasilje, kulturna zaostalost, mediacija, žrtev.

Aktivnost 2.1	Trajanje:	Pripomočki:
Obravnavani študijski primer	10 minut	Projektor, diapozitivi

Lokacija

Osnovna šola v Campori S.G., ki je majhno mesto ob obali. Za to mesto je značilna kulturna nerazvitost in zelo nizka stopnja družbene enakosti.

Ozadje

Monica je učenka, ki ponavlja 8. razred osnovne šole. V njenem razredu so še samo tri druga dekleta. Razred je sestavljen iz skoraj samo moškega spola in otrok različnih starosti ter različnih družbenih, kulturnih in družinskih položajev. Je najslabši razred na šoli. Monica se spre z enim izmed sošolcev, ker se ji ta posmehuje. Monica reagira nasilno, sošolca pretepe in ga vrže na tla. Učitelj poskuša posredovati, vendar ga dekle odrine stran. Monica nadaljuje z nasilnim pretepanjem.

Aktivnost 2.2	Trajanje:	Aktivnost	Pripomočki:
Vprašanja za analizo	15 minut	Skupinska	Projektor, diapozitivi

Vprašanje za analizo

Ta vprašanja za analizo vam bo pomagala razumeti, zakaj so šolske težave še posebej hude in nenavadno trdožive.

1. Kakšen je položaj?
2. Kako ga dojemajo?
3. Zakaj je Monica odrinila učitelja?
4. Kakšni vlogi imata v tem primeru učitelj in Monica?
5. Kdo je žrtev?

Diskusija:

Prepoznani kot udeleženci spora (učitelji, ostalo osebje, družine in učenci)

Aktivnost 2.3	Trajanje:	Aktivnost	Pripomočki:
Vaja A	15 minut	Individualna	Vsak od sodelujočih dobi seznam dejanj, ki jih označi kot primerna ali neprimerna

VAJA A:

Pomoč in ovire v obvladovanju konfliktov

Navodila:

- A) individualno preučite dejanja in tipe obnašanja, navedene na seznamu in ugotovite, katera dejanja omogočajo mirno obvladovanje konfliktov, in katera ne.

Pomoč in ovire pri obvladovanju konfliktov (Vaja A)	Omogoča	Ne omogoča
<ol style="list-style-type: none"> 1. Prepoznavanje potencialne koristnosti konflikta 2. Prepoznavanje neizbežnosti konflikta 3. Učenje na podlagi manjših konfliktov 4. Prizadevanje za kompromis, temelječ na različnih stališčih 5. Krivdo za konflikt pripisati značaju ljudi 6. Poskusiti se prepričati, da imaš prav in da tvoj nasprotnik izkrivlja dejstva 7. Izogniti se konfliktu iz strahu pred neuspehom 8. Kot prvi predlagati pogovor o mirni rešitvi konflikta 9. Počakati, da se konflikt razreši s časom in zaradi spremembe okoliščin 10. Preden se soočim s težavo, premislim, da ugotovim, kaj bi rad 11. Tisti drugi se mora spremeniti! 12. Spremeniti lastno mnenje le kadar to podpirajo dokazi 13. Krivdo za konflikt pripisati lastnemu slabemu značaju 14. Dokazati, da so stališča drugih zmotna 15. Verjeti, da je v konfliktni situaciji nujno premagati nasprotno stran 16. Krivdo za konflikt pripisati drugim 17. S pomočjo sarkazma ohranjati moč in nadzor 18. Verjeti, da je v konfliktni situaciji odstopanje od lastnih stališč znak šibkosti 19. Zasmehovati slabosti drugih 		

Aktivnost 2.4	Trajanje:	Aktivnost	Pripomočki:
Vaja B	(B) 30 - 40 Minut	Skupinska	Šolska tabla, etikete z vlogami

VAJA B:

Pomoč in ovire pri reševanju konfliktov

- B) Primerjajte rezultate vseh v skupini in razpravljajte o njih. Primerjavo zmeraj izvedite s celotno skupino, ker odločna dejanja nekaterim pomenijo pozitivno rešitev konflikta, drugim pa negativno. Rezultate in koristna opažanja zapišite na tablo.

Sklepi

“REFLEKSIJA.....”



3. študijski primer: Študent verbalno žali učitelja

Metodologija: študij primera, vaje, igranje vlog, evalvacija

Trajanje: 1,5 ure

Število udeležencev: 10 – 20

Sestava skupine: učitelj, učenci ravnatelj

Pripomočki: fotokopije, diapozitivi, šolska tabla, etikete z vlogami

Cilji učne ure:

- ustvariti harmonično vzdušje med udeleženci;
- vzpodbuditi diskusijo in refleksijo;
- analizirati vpliv;
- identificirati vpletene v problem,
- identificirati pozitivne ukrepe za izboljšanje vzdušja na šoli.

Cilji aktivnosti:

Učna ura je sestavljena iz treh aktivnosti. Njihov namen je vzpodbuditi razmislek o tipih vedenja, ki lahko generirajo, stimulirajo ali spremenijo medosebne odnose in tehnike usmerjanja le-teh.

Vse vaje je mogoče uporabiti pri usposabljanju učiteljev in tudi učencev.

Vse vaje je mogoče uporabiti za usposabljanje učiteljev in učencev.

Nasveti za izvajanje izobraževalnih aktivnosti

Organizirajte učinkovito igranje vlog, vzpodbujajte diskusijo in izražanje mnenj.

Ključne besede: zloraba avtoritete, zaščita vloge učitelja, nasilništvo in avtoriteta.

Aktivnost 3.1	Trajanje:	Pripomočki:
Predstaviti študijski primer	10 minut	Projektor, diapozitivi

Lokacija

Srednja poklicna šola v Cosenzi.

Ozadje

Med uro italijanščine učitelj prosi, naj Davide zapre revijo, ki jo je bral, fant pa ga ostro verbalno napade. Učitelj zahteva posredovanje fantovih staršev, vendar temu nasprotuje ravnatelj in se v dogajanje vmeša tako, da učitelja ošteje pred učence

Aktivnost 3.2	Trajanje:	Aktivnost	Pripomočki:
Vprašanja za analizo	15 minut	Skupinska	Projektor, diapozitivi

Vprašanja za analizo

Spodnja vprašanja za analizo vam bo pomagala razumeti, zakaj so šolske težave še posebej hude in nenavadno trdožive.

1. Kakšen je položaj?
2. Kako ga dojemajo?
3. Kakšno vlogo imajo v tem primeru Davide, učitelj, ravnatelj in starši?
4. Kdo je žrtev?

Diskusija:

Kot vpletene v problem smo prepoznali (učitelje, ostalo osebje, družine in učence)

Aktivnost 3.3	Trajanje:	Aktivnost	Pripomočki:
Igranje vlog	25 minut	Skupinska	Etikete z vlogami, Debelejša pisala

Igranje vlog

Uvod

Sodelujoče razdelimo v štiri skupine, tako da bo vsaka lahko igrala vlogo:

1. Davidi,
2. učiteljice,
3. ravnatelji,
4. starši.

Sodelujoči bodo uprizorili dogodek in spreminjali odnos in razpoloženje oseb. Cilj je primerjati vzdušje, ki ga ustvari različen pristop do problema, ovrednotiti faktorje agresivnosti, frustracij in ostalih oblik nelagodnosti, ki lahko "kontaminirajo" šolsko okolje.











Aktivnost 3.3	Trajanje:	Aktivnost	Pripomočki:
Vaja A	15 minut	Individualna	Kopija vaje za vse sodelujoče

VAJA C

Uvod:

Individualno preučite spodnje čustvene simbole in ugotovite, s katerimi občutki/osebnostnimi lastnostmi jih je mogoče povezati. Vsak sodelujoči pojasni svojo izbiro.

Spodnje podobe povežite z osebami iz študijskega primera in njihovimi občutki

4. Študijski primer: Verbalna agresija učenca nad učiteljem

Metodologija: študij primera, vaje, diskusija, evalvacije

Trajanje: 1,5 – 2 uri (v tem času izvedite naslednje faze: faza izpolnjevanja vprašalnika, faza zbiranja podatkov, faza primerjanja podatkov in diskusije)

Število članov skupine: 10 – 20

Sestava skupine: učitelj, učenci, ostali zaposleni na šoli

Pripomočki: fotokopije, diapozitivi, šolska tabla, etikete z vlogami

Cilji učne ure:

Povečati znanje o kakovosti medsebojnih odnosov v šolskem okolju. Ponuditi primere za refleksijo, diskusijo o konfliktih v šolskem okolju in debato o življenjskem stilu.

Cilji aktivnosti.

Učna ura vsebuje tri aktivnosti. Njihov namen je ustvariti možnost za primerjavo sodelujočih, čustvenih odnosov, življenjskih stilov, načinov reševanja konfliktov, odnosov do ljudi. Tretja aktivnost je prikazovanje čustvenih stisk in težav z odnosi oseb na šoli.

Vse vaje je mogoče uporabiti za usposabljanje učiteljev in učencev.

Nasveti za izvajanje izobraževalnih aktivnosti

Učinkovito vodite diskusijo, vzpodbujajte diskusijo in izražanje mnenj.

Ključne besede: Pravila in disciplina, izguba moči, mladi in družbeni problemi

Aktivnost 4.1	Trajanje:	Pripomočki:
Predstavitev študijskega primera	10 minut	Projektor, diapozitivi

Lokacija

Deška tehnična poklicna srednja šola v hribovskem mestecu v bližini Brescie na severu Italije. Statistično spada kraj med tiste, kjer je uživanje drog in alkohola med mladimi najbolj razširjeno.

Ozadje

Alex je 18-letni fant, ki ponavlja tretji letnik. Njegovo vedenje zbujata strah med učitelji in učenci: kadi na hodnikih, pogosto odide iz razreda in ne more slediti pouku. Med urami se igra z žogico, posmehuje se učiteljem in moti sošolce. Učitelj ga ošteje in Aleks nasilno vrže žogo vanj. Nato učitelja, ki je prišel z juga in je izboljšal učne navade učencev, verbalno napade in sošolce pozove, naj ga ne ubogajo.

Aktivnost 4.2	Trajanje:	Aktivnost	Pripomočki:
Vprašanje za analizo	15 minut	Skupinska	Projektor, diapozitivi

Vprašanja za analizo

Spodnja vprašanja za analizo vam bo pomagala razumeti, zakaj so šolske težave še posebej hude in nenavadno trdožive.

1. Kakšen je položaj?
2. Kako ga dojemajo?
3. Kakšno vlogo imajo v tem primeru Alex, učitelj, ostali učenci?
4. Kdo je žrtev?
5. Menite, da gre v tem primeru za obliko rasizma?

Diskusija:

Kot vpletene v problem smo prepoznali (učitelje, ostalo osebje, družine in učence)

Aktivnost 4.3	Trajanje:	Aktivnost	Pripomočki:
Vprašalnik	25 minut	Individualna/ Skupinska	Šolska tabla, etikete z vlogami, debelejša pisala za vse sodelujoče, kopija vprašalnika za vse sodelujoče

Navodila:

Vprašalnike razdelite sodelujočim

Vprašalnik: Vzdušje v šolo

Sem (učitelj, učenec, drugo)

Na tej šoli sem od _____

V tem mesecu je..... (napišite ali gre za sodelavca ali sošolca)

	enkrat	nikdar	pogosto
1) Rekel mi je nekaj lepega			
2) Kritiziral me je			
3) Grdo je govoril o moji družini			
4) Bil je zelo prijazen do mene			
5) Bil je nevljuden			
6) Užalil me je			
7) Poskušal me je prestrašiti			
8) Zastavil mi je neumno vprašanje			
9) Grdo mi je govoril o drugih			
10) Lagal mi je			
11) Nasmehnil se mi je			
12) Poskusil me je spraviti v težave			
13) Razkril je moje skrivnosti			
14) Trudil se je, da me vključi v družbo			
15) Silil me je k slabemu obnašanju			
16) Zaradi njega sem zapravil svoj čas			

Opažanja:

Ko bodo vprašalniki izpolnjeni, jih poberte in podatke v enakih rubrikah (enkrat, nikdar, pogosto) predstavite na tabli. Sledi diskusija o rezultatih in osebnih mnenjih.

Zaključek

S pomočjo teh rezultatov lahko primerjamo sodelujoče, čustveno klimo v kateri delujejo, kvaliteto življenja, strategije za reševanje konfliktov in njihove odnose z drugimi ljudmi. Vprašalnik pokaže

čustvene potrebe in odnose ljudi, ki "naseljujejo" šolo. Rezultati za vse predstavljajo orodje za razvijanje poglobljenega razumevanja odnosov in ozračja na šoli in soočanje z položajem, pa tudi za razvijanje mediacijskih in preventivnih strategij.

LITERATURA

1. "CONSENSO O CAMBIAMENTO? Le forme di gestione del conflitto nei contesti relazionali ed istituzionali" (LAURA TUSSI) 21/10/2005
2. "La Rivista del volontariato" n. 11/2001 di Maria Paola Atzei, Francesca Busnelli, Maurizio Lozzi
3. «Σχολείο χωρίς σύνορα», Κέντρο Μελετών και Τεκμηρίωσης της ΟΛΜΕ, ΟΕΔΒ
4. Bibliography based on Abraham Maslow's theory – Hierarchy of needs.
5. Clayton, Carl K., Steps for Achieving A Goal. Clayton Executive Resources, 1994.
6. Costabile (1996) Agonismo e Aggressività – Dinamiche di interazione nello sviluppo infantile, Franco Angeli, Milano
7. Effective Group Leadership, 1st Edition. Holstein Foundation Workbook, Brattleboro, VT.
8. Eigil Kjargaard, Rima Martinėnienė . Neprarastas pavasaris. Vilnius, "Danielius ",1999
9. Experiences and testimonies of families, students, teachers and non teaching staff that work in kindergartens, middle and secondary school from the North and the South of Italy.
10. Fonzi A., Il bullismo in Italia, Giunti, Firenze, 1997.
11. Frankel, L. Overcoming Your Strengths: 8 Reasons Why Successful People Derail and How to Get Back on Track. New York: Harmony Books. 1990.
12. Genta M.L., Menesini E., Fonzi A. & Costabile A., "Le prepotenze tra bambini a scuola. Risultati di una ricerca condotta in due città italiane: Firenze e Cosenza", in Età evolutiva n. 53/1996
13. Getting Into It: Young Teen Weekend, The University of Maryland, Maryland Cooperative Extension Service. 1998.

14. *Giornale di Calabria: La Repubblica: Bullismo, Fioroni all'attacco "In classe cellulari sempre spenti"* 23/11/06
15. Henion, Jim, *Do You Have a Target to Shoot For?* 2001.
16. INEPS – International Net of Productive Schools, *Compass, Manual Human Rights Education with Young People*, Council of Europe 2003, *Children's Rights Convention/ UNO/ Arnold Mindel Ph.d. – Process Work*.
17. Johnson, D.W., Johnson, F.P. *Joining Together: Group Theory and Group Skills*. New Jersey:
18. *Leadership: Skills You Never Outgrow, Book III – Skills Working Within Groups*, The Ohio State University, Ohio Cooperative Extension Service.
19. Olweus, D. (1996), *Il bullismo a scuola: ragazzi oppressi, ragazzi che opprimono*. Giunti, Firenze.
20. Pepler, D.J., Craig, W.M., Ziegler, S., & Charach, A. (1994). *An evaluation of an anti-bullying intervention in Toronto schools*, *Canadian Journal of Community, Mental Health*, 13, 2, 95-110.
21. Prentice-Hall, Inc. 1975.
22. Quick, T.L. *Successful Team Building*. American Management Association, *The Worksmart Series*. 1992.
23. Sharp S., & Smith P.K. (Eds.) (1994), *How to tackle bullying in your school. A practical handbook for teachers*, Routledge, London and New York.
24. Tieger, Paul D., Barron-Tieger, Barbara, *Nurture by Nature: Understanding Your Child's Personality Type*. Boston: Little, Brown and Company 1997.
25. Torrance, D.A. (2000) *Qualitative studies into bullying within special schools*. *British Journal of Special Education*, 27, 1, 16-21.
26. *Training materials, methodical materials of Modern Didactics Center*.
27. Walters, Lilly, *Secrets of Successful Speakers*. New York: McGraw-Hill, Inc. 1993.
28. www.aetnanet.org
29. www.smontailbullo.it
30. www.sosbullismo.it

