

ПРИРУЧНИК

за вршњачке едукаторе,
адолесценте за вођење радионица са својим вршњацима

ВРШЊАЦИ ЗНАЈУ КАКО

Аутори

Станислава Видовић
Милена Голић
Даница Белић
Маја Врачар
Марија Радовановић

Приређивачи

Станислава Видовић
Милена Голић

Београд
2009

Издавач:

Организација за техничку сарадњу СР Немачке (GTZ) GmbH
Deutsche Gesellschaft fuer Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH
Жупана Властимира 6, 11000 Београд, Србија
Im Auftrag des Bundesministeriums fuer wirtschaftliche Zusammenarbeit und
Entwicklung (BMZ) der Bundesrepublik Deutschland

и

Министарство омладине и спорта Републике Србије

За издавача:

Организација за техничку сарадњу СР Немачке (GTZ) GmbH
Оливер Каинрад

Аутори:

Станислава Видовић
Милена Голић
Даница Белић
Маја Врачар
Марија Радовановић

Приређивачи:

Станислава Видовић
Милена Голић

Лектор:

Јасмина Алибеговић

Илустрације:

Добросав Боб Живковић

Дизајн и опрема:

Омнибус, Београд

Штампа:

Lighthouse, Београд

Тираж: 400

ISBN 978-86-87737-06-8

Ми смо, такође радили на овом приручнику:

Jovana
Gajtanović

Milovković ALEKSANDRA - BECA

Matija
Prtić

Milena
Stanković

Evelin
Vukosavljević

Milica
Jovanović

Jelena
Otačević

Sandra
Kurtova

Nikola
Marković

Milica
Kurtović

Pamela
Grujić

Ratković Tamara
Tastar

Uroš
Marković

Jelena
Marković

Olga
Čičić

Aleksandra
Marković

Милош - Милош

Захвалност

Приручник који се налази пред тобом резултат је дугогодишњег рада ауторки у раду са младима али и жеље да се једна оваква публикација изда. Ова жеља је постојала дуги низ година али је тек прошле године створена и могућност да се она и оствари.

На почетку бисмо волеле да се захвалимо нама самима. Браво! Иза нас су дуги месеци и дани који су протекли у мукотрпном раду, губљењу па поновном проналажењу мотивације за рад, великом броју састанака и др.

Млади са којима смо биле у прилици дуги низ година да сарађујемо мотивисали су нас да своје знање и искуство несебично поделимо с тобом. Управо из овог разлога захваљујемо се свим младим људима који су својим коментарима, сугестијама и примедбама учинили да се овај приручник нађе пред тобом.

Овим путем волеле бисмо да се захвалимо нашим колегама и пријатељима на учешћу, подршци и стрпљењу током писања овог приручника. Протеклих девет месеци, који су иза нас, били су изузетно радни и напорни, а резултат овог рада је дело које је пред вама.

Посебно се захваљујемо члановима омладинске групе ЕТОС који су давали бројне идеје у писању овог приручника и који су допринели да он има ове теме које су пред тобом.

Посебно се захваљујемо члановима групе ЕТОС који су нам помогли у тестирању радионица, а то су: Ена Чичић, Милош Стаменковић, Јелена Ивковић, Ивана Ивановић, Сандра Куртума, Немања Талић, Тамара Ратковић, Милена Станковић, Иван Булат, Јована Гајтановић, Јелена Оташевић, Матеја Прпић, Мина Јовановић, Милица Ристић, Ервин Вукасовић, Александра Милојковић, Александар Ђорђевић и Олгица Ракета.

Захваљујемо се и осталим колегама, чија имена овде нису поменута, али који су нам помогли у реализацији пројекта, а неки од њих још увек раде на његовој примени.

Надамо се да ћеш и ти у овом приручнику пронаћи нешто за себе, можда стећи нека нова знања или вештине, које ћеш пожелети да поделиш са својим вршњацима.



Ауторке

Садржај

Увод	11
Мало пре теорије	13
Теоријски део	17
1. Вршњачка едукација	17
1.1. Теорије које подржавају вршњачку едукацију	18
1.2. Шта је партиципација и зашто је важно да учествујеш?	21
1.3. Како се остварује твоје учешће?	22
2. Основни појмови вршњачке едукације	25
2.1. Значај вршњака за учење	25
2.2. Најчешћа питања вршњачких едукатора	26
2.3. Улоге и вештине вршњачког едукатора / curriculum vitae вршњачког едукатора	30
2.4. Улоге вршњачког едукатора	31
2.5. Вештине које поседује вршњачки едукатор	33
2.6. Комуникацијске вештине	33
2.7. Невербална комуникација - говор тела	37
2.8. ЈА и ТИ поруке	38
2.9. Децентрација и разумевање ширег контекста	44
2.10. Непријатна комуникација	44
2.11. Улога фасилитатора у изградњи тима	46
2.12. Формирање тима	47
2.13. Модерација и технике визуализације и презентације	48
2.14. Техничка знања корисна сваком вршњачком едукатору	50
2.15. Визуализација	51
2.16. Преговарачке и медијаторске вештине	53
2.17. Технике вредновања и давања повратне информације	56
2.18. Вештине планирања и управљања сопственом иницијативом	57
2.19. Улоге вршњачког водитеља	59
3. Шта је радионица	63
3.1. Врсте радионица	63
3.2. Радионица као облик учења	64
3.3. Основни принцип радионичарског поступка	65
3.4. Радионичарске технике и облици рада	67
3.5. Радионичарска правила	75
3.6. Ауторитет водитеља радионице	76
3.7. О минерима или снајперистима	78
3.8. Евалуација радионица	82
3.9. Савети за успешно организовање радионица	85
3.10. Вештине вођења радионице	86

4. Организовање семинара	91
4.1. Практична упутства за организовање семинара	91
4.2. О чему све треба водити рачуна	94
4.3. Шта пре самог семинара... (шта пре саме рођенданске журке...)	95
4.4. Шта те чека у току семинара... (шта током рођенданске журке...)	100
4.5. Шта након семинара... (шта након рођенданске журке...)	101
4.6. Наколико кратких савета за успешно организовање семинара	108
Радионице	111
5.1 I радионица - Упознавање и интеграција учесника	111
5.2 II радионица - Радионичарске технике и облици рада на радионици	119
5.3 III радионица - Радионичарске технике и облици рада на радионици II	131
5.4 IV радионица - Технике целовитог увида	143
5.5 V радионица - Театар као начин ширења идеја вршњачких едукатора	153
5.6 VI радионица - Театар као модел рада у радионичарском раду	161
5.7 VII радионица - Импровизација у театру као модел рада у радионичарском раду	173
5.8 VIII радионица - Вештине вршњачког едукатора	177
5.9 IX радионица - Успешна интеракција - активирање учесника	183
5.10 X радионица - Водитељске вештине	189
5.11 XI радионица - Технике визуализације и презентације у раду вршњачког едукатора	195
5.12 XII радионица - Упутство за изградњу тима	201
5.13 XIII радионица - Лидер - бити, знати, чинити	209
5.14 XIV радионица - Минери или снајперисти, шта са њима?	215
5.15 XV радионица - Удахни на пола пута	225
5.16 XVI радионица - А шта даље?	235
Прилог - Општи стандарди у области вршњачке едукације	241
Речник појмова	251
Литература	259

Увод

Приручник *Вршњаци знају како* намењен је основном образовању из области вршњачке едукације адолесцентима, који раде као тренери или ментори са својим вршњацима. Приручник је намењен њиховом оснаживању и давању подршке у методолошком смислу, без обзира којом се темом баве као вршњачки едукатори.

Канцеларија *Немачке организације за техничку сарадњу* (GTZ), кроз свој програм *Трансформација сукоба и оснаживање младих*, радила је на изради различитих едукативних модела с циљем креирања и оснаживања омладинских група, како кроз самосталне пројекте, тако и кроз сарадњу са партнерским организацијама и професионалцима који раде са младима. У току овог рада, стекли смо велико искуство о томе која су знања и вештине потребне младим људима, како би се оснажили у улози вршњачких едукатора.

Овај приручник представља целовит образовни пакет намењен младима, узраста од 14 до 25 година који су активни у невладиним организацијама, омладинским центрима, групама, школама и другим институцијама.

Нешто више о приручнику

Основне информације

Приручник *Вршњаци знају како* сачињен је од два образовна поглавља која покривају теоријски део и знања, као и саме радионице.

Теоријски део се бави темама као што су: основни појмови о вршњачкој едукацији, вештине вршњачког едукатора, лидерство, формирање тима, основне информације о организовању радионица и семинара и неколико практичних савета.

Радионичарски део се састоји од укупно 16 радионица, које дају практичне вештине како унапредити методологију рада и знања у раду са својим вршњацима.

Структура радионица

Просечно време трајања једне радионице јесте између 90 и 150 минута (време није фиксно и у зависности од величине групе, предзнања учесника и сл. може се мењати!), с тим да се у неким радионицама због величине и обима садржаја ово време морало променити.

Радионице могу да се изводе или у оквиру семинара, као што су кампови за младе, и тада се радионице изводе сукцесивно, или се радионице могу организовати у време викенда, неких посебних секција и др.

Свака радионица сачињена је из уводне активности - као првог корака у увођењу самих учесника у тему којом ћемо се бавити током радионице или као покушаја анимирања и опуштања учесника - затим централне активности - као места где се детаљно бавимо проблемом, тј. садржајем дате радионице - и завршном активношћу - која омогућава да се дâ целина и да се уоквири рад током те радионице, односно, да се дâ резиме и евентуално конкретна примена тема из централне активности. У оквиру сваке радионице налазе се и препоруке и савети водитељима који могу да им помогну у раду са групом.

Примена

Приручник је намењен адолесцентима, тј. младим људима, који планирају или већ раде као вршњачки едукатори. Предвиђено је да се пре коришћења приручника прође обука за његову примену.

Обука може да се прође или у организацији GTZ канцеларије или у извођењу неких других организација које имају знања и искуства у овој области.

Број учесника

Идеалан број учесника у групи приликом извођења радионица износи између 20 и 25.

Мало пре теорије ...

*Најчешће заблуде о радионици
или неопходно знање за радионичара „новајлију”*

Водитељ радионице мора, од првог тренутка када почне да користи овај метод, да покаже савршено познавање оваквог начина рада, а уколико му прва радионица не успе то значи да више не би требало да се упушта у вођење радионице.

Заблуда. Вођење радионице је вештина која се учи кроз рад. Што је број радионица које особа уради већи, то је веће и само искуство, али и самопоуздање самог радионичара. Кроз рад, водитељ ће упознати различите групе, упознаће своје реакције на различита понашања учесника, моћи ће да мења своје реакције и поступке који ће му се у неким тренуцима учинити неадекватним. Другим речима, као и са било којим другим „занатом” и овде се са већим бројем одржаних радионица повећава квалитет и сигурност у раду.



Добар радионичар мора увек да има спремне одговоре на питања учесника, јер он тему коју обрађује зна најбоље.

Заблуда. Радионичар није мађионичар нити пророк који може да претпостави шта је то што учесници могу да га питају и који су одговори на та питања. Он је само особа која, као и свака друга, на нека питања зна одговоре а на нека не. Наравно да он познаје тему коју презентује учесницима, али нека ограничења увек постоје. Уколико не зна одговор на постављено питање, то не умањује његов ауторитет у очима учесника већ пре доводи до схватања да водитељ није свемогућа особа, а самим тим ни учесници не морају да буду савршени у сваком погледу. Тиме им јасно говори „Грешке су дозвољене”.

Уколико се деси да на неко питање не зна одговор, уместо да га измишља и на тај начин можда да и погрешан одговор, најбоље би било да отворено каже учесницима да у том тренутку не зна шта да каже, али да ће за следећи сусрет консултовати колеге или литературу и да ће одговорити на постављено питање.

Уколико особа почне да користи радионичарски метод у свом раду, врло је вероватно да ће ускоро изгубити ауторитет и да га вршњаци неће више поштовати.

Заблуда. Велика је грешка уколико се однос између вршњака гради на негативном ауторитету - ауторитету који кажњава, који захтева послушност, који контролише и ограничава. Идеја да ће овакав ауторитет довести до развоја одговорне особе и до већег поштовања водитеља, више је него погрешна.

Уместо тога водитељ треба да гради позитивни, односно подржавајући ауторитет. На тај начин он показује особи да је подржава, поштује, да уместо да је он контролише, она треба да развије самодисциплину кроз развијање свести о себи и развијање одговорности коју прати унутрашња мотивација. Водитељ је особа која учеснике упознаје са неком темом и због тога ће ауторитет заснован на знању увек постојати. Развијајући овакав однос водитељ не губи ништа од свог самопоштовања, а друге особе га још више цене и спремније прихватају његове ставове и захтеве.

Радионица је такав метод рада који омогућује учесницима да раде шта хоће и дозвољава им неограничену слободу.

Заблуда. Као и приликом коришћења других метода рада, и у радионици постоје правила. Правила се доносе на почетку рада и везују се за ситуације и понашања која је могуће контролисати. Правила доносе заједно водитељ радионице и учесници и управо због овога она представљају примере позитивног понашања које учесници лако прихватају. Уколико дође до кршења неког од правила, често је група која учествује у радионици та која се позива на њих и скреће пажњу појединцу на његово понашање. Пошто и сами учествују у дефинисању и доношењу правила рада, учесници развијају разумевање о неопходности постојања одређеног реда и правила, ради лакшег рада у групи, а самим тим развијају и сопствену одговорност.

Добар радионичар је увек објективан, никада не показује своја осећања, никада не губи контролу и увек на исти, позитиван начин прихвата све учеснике.

Заблуда. Радионичар који је увек објективан, позитиван, разуман и контролисан је мит из бајке „Земља идеалних водитеља радионице”. У овим бајкама се описује радионичар - суперхерој који увек зна како да реагује, који све држи под контролом, који увек инспирише учеснике и никада се не замара. Радионичари, су као и друге особе, само људи који имају права на грешке, који имају права да се осећају нерасположено и који се понекад боје неуспеха. Водитељ треба да тежи томе да му радионице буду добре и интересантне, он константно учи и развија се, али за ток и резултат радионице одговорни су и учесници и водитељ.

Због тога је најбоље да радионичар пред групом не глуми супер хероја, већ да, уколико се осећа нерасположено, или уколико не зна како да одреагује у некој ситуацији, то слободно каже групи и тада, донесе са њима неке заједничке одлуке.

Уколико је предвиђено да радионица траје 30 минута, а радионичару се деси да је заврши за 50 минута, то значи да је он лош водитељ који не зна да структурира време.

Заблуда. Временско трајање радионица је обично дефинисано у приручницима, али то не значи да је ово златно правило. Колико ће трајати нека радионица зависи и од саме групе са којом се ради. Некада је за исту активност у једној групи потребно дупло више времена него у другој. Што је искуство у вођењу радионица веће, радионичар учи да препозна групу и да процени колико ће му требати времена за неке активности.

Мало добрих савета

Како да вас никада не забораве као радионичара или како да урадите радионицу свог живота коју, нажалост, више никада нећете поновити

Када уђеш у просторију у којој се реализује радионица, вичи са врата: „Хоћу сви да ме слушате и поштујете! Је ли вам то јасно!”

Уколико вам је група бучна и немирна, зауставите радионицу и све их пошаљите кући. Нека за следећу радионицу напишу састав: „Зашто ме природа створи немирног?”

Уколико имате проблем са једним учесником, одмах позовите његове родитеље на састанак. Уколико то не урадите, проблем се може искомпликовати.

Никада немојте питати учеснике шта мисле о некој теми. Тако ћете само изгубити време, а и само сте ви способни да мислите.

Уколико вам неко од учесника постави питање, на које ви не знате одговор, одмах смислите начин да прекинете радионицу, а учесника казните - он вас је намерно провоцирао (сигурно је читао неку литературу целе ноћи да би смислио „безобразно” питање).

Без обзира на правила која сте поставили на почетку радионице, Ви можете да радите шта хоћете. Ви сте радионичар и на вас се правила не односе.

Уколико ваши учесници нису схватили тему коју сте хтели тај дан да пређете са њима - ништа зато. На следећој радионици наставите са новим садржајем, а они нека траже неку помоћ са стране, можда новог водитеља који им то може објаснити.

Радионица се увек мора завршити у временском периоду за који је испланирана. Уколико се то не деси, криви су учесници који су очигледно више гледали кроз прозор, него у вас.

На радионици увек морају бити сви учесници. Уколико вам неко од учесника тражи да изађе раније са радионице, то му никако не смеће дозволити. На тај начин ћете га научити да боље планира своје време и обавезе.

Уколико учесници не разумеју задатак који треба да ураде, мирно и удобно седите док не престану да вас провоцирају. Па кад схвате, онда наставите даље.

Уколико се група учесника удружи против вас и стално вас нешто питају, ништа им није јасно, нису чули инструкцију, не дај се обесхрабрити. Одмах их изведи напоље и реци им да им је забрањено да долазе на твоје радионице.

Група са којом радите мора да буде идеална. Уколико она то није, сигурно су вам колеге подметнуле неку „проблематичну” групу да би се са вама нашалили. У тим случајевима имате разне могућности. На пример, уколико су учесници прегласни, радите у две просторије. У првој нека седе они, а у другој ви. Комуницирајте путем цедуљица које ћете добацивати једни другима. На овај начин, колеге ће схватити колико сте проциљиви и више вам неће „смештати” тешке ситуације.

Уколико са учесницима прорађујете неку тему, која је веома лична и у којој се учесници отварају и износе вам своје личне и приватне садржаје водите рачуна да сакријете диктафон и све ово снимите. Часопис ваше школе биће вам захвалан на „сочним” детаљима који сте им дали, а ваша популарност нагло ће да порасте.

Када дође до сукоба мишљења између два или више учесника током радионице, најбољи начин да се испита ко је у праву је да се учесници одмах одреде на чију ће страну. Када се сви учесници одреде, можеш смислити креативне начине да се ситуација „смири”. На пример можеш организовати отворено првенство у надглашавњу друге групе, па ко је гласнији; можеш замолити друге који не учествују у радионици да пресуде ко је у праву; можеш организовати натезање конопца, па која је група јача итд.

Ваши учесници у радионици морају да владају собом. Уколико се неко од њих расплаче, уведите правило да му се сви остали смеју, док не престане да плаче.

Уколико се, примењујући ове савете, вашој групи свидите као радионичар и позову вас да поново радите са њима, забрините се - са њима ипак нешто није у реду.

Теоријски део

1. Вршњачка едукација

Вршњачка едукација је појам који се већ полако одомаћио у нашој литератури. Последњих година све чешће се организују семинари, радионице, издају приручници који се баве темом вршњачке едукације. Са друге стране, уколико погледамо саме младе, који би због овог „тренда“ требало да буду оснажени ако не за улогу тренера, а оно бар за партиципацију у друштву или школи, видимо један парадокс. Млади још увек нису препознати као компетентни да активно преузму улогу и постану партнери у процесу одлучивања заједно са одраслима. Због овога ћемо се на следећим странама бавити самим појмом вршњачке едукације као и сродним темама око овог појма.

Вршњачка едукација је метод образовања који омогућава особама које имају нешто заједничко - године, припадност друштвеној групи, пол, занимање или улогу, да међусобно размењују знање и вештине.

Појам едукација потиче од латинског глагола *educare* што значи учити, подучавати, обучаваати. Обучавање подразумева процес учења у току којег се развијају нова знања, ставови, веровања, понашања. Појам вршњак означава особе истих година. У ширем смислу означава и припаднике исте друштвене групе. Али, означава и особе сличних или истих компетенција, знања, интересовања, сличних уверења и ставова. У овом приручнику **када говоримо о вршњацима мислимо управо на особе сличних година, младе људе који имају слична знања и интересовања и своја знања могу да унапреде учећи једни од других.**

Вршњачка едукација је у том смислу речи процес подучавања вршњака коју организују образовани и обучени млади људи, који имају знања и вештине, који су мотивисани да своја знања поделе и пренесу младима истог узраста. У овом приручнику када говоримо о знању, говоримо о знањима и сазнањима, о било којој теми која може да интересује младе људе.

Вршњачки едукатор је адолесцент који има улогу едукатора, тренера и ментора другом адолесценту. То је особа која је и сама обучена да води даљу обуку, која је осмислила свој програм обуке, план рада тренинга, организовала сваки корак да се окупи група младих за обучавање на одређену тему. На пример, вршњачки едукатори су били и наши школски другари који су нам окупљенима у разреду данима објашњавали периодни систем и валенцу али и пионирски инструктори који су 70-их и 80-их долазили у млађе разреде и говорили о темема које су биле интересантне ученицима млађег узраста. Питај родитеље, сигурно ће се сетити колико им је значило да чују искуства мало старијих, и не само искуства, већ и информације, савете, препоруке. Вршњачки едукатор којег ми имамо у виду је обучени тренер који зна где, како, зашто, кога и чиме жели да мотивише, научи, оснажи своје вршњаке. Вршњачка едукација може да се одвија са појединцима али и са малим и великим групама вршњака.

Тема којом можеш да се бавиш је било која тема која интересује младе и то је једини критеријум. Набројаћемо само неке теме у оквиру којих постоји искуство у нашој земљи: новинарство, права детета и људска права, медијација, здравље. Теме су резултат избора младих за младе и зависе од интересовања, уверења, жеља, понашања, зависе од увида које имаш у оквиру своје генерације, културе, школе, разреда и свих оних места на којима се млади окупљају и свих оних проблема које можда сагледаваш у којима желиш да интервенишеш, а не умеш, или умеш али желиш још боље. Места где може да се одвија едукација су бројна и зависе од могућности, потребних услова и могу да буду у школи и околини школе, омладинским клубовима, организацијама, домовима за ученике и студенте, улици.

1.1. Теорије које подржавају вршњачку едукацију

У целој причи о вршњачкој едукацији ради се о учењу, а управо као што је већ поменуто учење је одувек била тема на коју су многи и психолози и педагози и социолози размишљали, систематизовали и покушавали да дају најјасније и најсвеобухватније објашњење. Вршњачка едукација је своје прве кораке и најдрагоценија искуства имала у преношењу знања по питању здравља адолесцената пре свега AIDS-а.

Ми смо нашли поткрепљење за наше ставове и уверења у теоријама учења од којих ћемо вам представити најинтересантније.



Поред теорије социјалног учења важно нам је да вршњачку едукацију разумемо и као својеврстан модел партиципације тј. активног учешћа младих по питањима који су од значаја за њих.

Теорија социјалног учења се чини најинтересантнијом када објашњавамо вршњачку едукацију јер на један специфичан начин кроз врло јасан пример указује на које начине учиш али и како кроз учење мењаш своје ставове, уверења, па и понашање. Укратко, како се кроз учење мењаш. Теоретичар који се највише бавио овом темом зове се Алберт Бандура (Sonderegger, 1998). Читав процес се огледа у три корака: посматрање, размишљање и покушај да се одређено понашање понови. Имајући пример испред себе, у покушајима да пример поновиш усвајаш промену у сопственом понашању. Моделујеш своје понашање кроз прихватање нових ставова, емоција и новог стила понашања. Исто тако када покушаш да сагледаш ону тежу страну, лакше је и сигурније посматрати погрешке других људи и учити на њима. Прихватање новог понашања има своје кораке. Када одређено понашање има смисла, оно прво прође кроз твоје мисли, а затим га изведеш сам. Уколико си задовољан како си то извео, постајеш поносан и сигурнији у себе и покушаваш даље. Пример ове врсте учења је гледање ТВ реклама. Посматраш модел понашања који се приказује, придајеш му значај, постајеш мотивисан да га поновиш. Врло лако ћеш усвојити понашање које те је импресионирао, којем се дивиш и које има функционалну вредност за тебе. Што је више једно понашање у складу са твојим вредностима брже и лакше ћеш га усвојити.

У периоду адолесценције, младе особе су суочене са новим улогама, односима и друштвеним ситуацијама које захтевају другачије социјалне вештине од оних које су им биле потребне на ранијим узрастима. Највише учиш од оних особа са којима се најлакше идентификујеш, а у адолесценцији велики број информација се добија од вршњака и то на теме које су нам посебно важне, на које смо осетљиви или које су табу за разговор са родитељима. У детињству и адолесценцији идентификујеш се са родитељима. Касније, када настане процес промене и редеофинисања социјалних улога лакше се идентификујеш у периоду адолесценције са својим вршњацима. Родитељи као модел помажу да се успешније снађеш у новим улогама и очекивањима која иду из њих, као и због могућности пружања подршке и ослонца. У оквиру групе вршњака можеш да експериментишеш са разним улогама и да не осећаш анксиозност и претњу због тога. Вршњачка група је ослонац у твом трагању за идентитетом. (Врањешевић, 2006). Вршњаци су често ти од којих тражиш помоћ и подршку.

Из свега овога можемо да закључимо да вршњаци као модели могу да буду веома важни у процесу учења нових знања и вештина. Вршњаци лако „преведу” знање на језик који је разумљив, поједноставе га и пруже могућност да га разумеш са лакоћом. Брже и лакше тај језик разумеш како постајеш све више и више компетентан. Исто тако и вршњаци са којима будеш радио, брже ће се идентификовати са тобом, гледаћеш их и копирати на најприроднији начин. На тај начин ћеш моделовати и понашање које желиш да усвоје твоји вршњаци и показати им како могу да буду успешни. Искуство нам казује да је примање савета најлакше и најделотворније када стигне од пријатеља који имају слична интересовања, деле сличне бриге и имају разумевање. То је и облик оснаживања младих да учествују у програмима и активностима који их се тичу али и да добију информације и услуге које су им потребне.



Процес вршњачке едукације као начин преношења знања и вештина између вршњака има и додатни квалитет који се огледа у стварању безбедног окружења на тренингу да се испробаш и као неко ко се обучава да буде едукатор и као неко ко едукује друге. То је прилика да се учесници укључе на активан начин, да искористе постојеће искуство и да обогате ново заједничко искуство. Учесници али и водитељи развијају своје вештине, вежбају их и примају повратну информацију из које могу да уче и да коригују своје понашање.

У радионицама се сусрећемо са учењем по моделу, јер су учесници у прилици да посматрају остале учеснике, како и водитеље радионица, у различитим ситуацијама и улогама, и на такав начин се ствара добра претпоставка за кориговањем и обликовањем властитог понашања (Видовић, 2003).

Једна од савремених теорија учења јесте и теорија партиципативног учења. Партиципација је у овом контексту схваћена и као правни појам (право да учествујеш у процесима одлучивања и да твоје мишљење буде узето у обзир) али и као психолошко-развојни приступ који сублимира различите облике учења који се одвијају у току едукације.

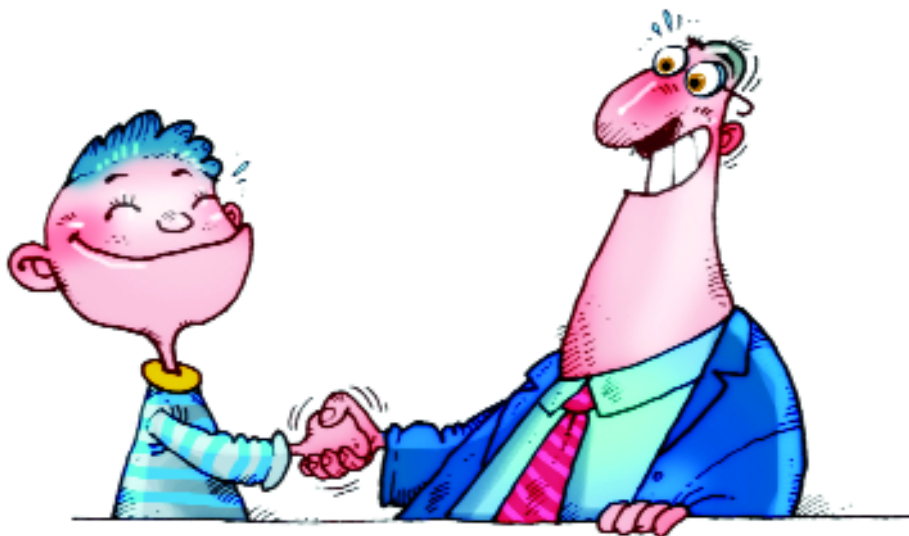
Партиципација као процес који омогућује да се твоје мишљење чује и уважи, пружа могућност да поред тога што имаш прилику да изразиш своје мишљење, развијеш и висок степен самопоштовања и самопоуздања, спреман си да чујеш и поштујеш мишљење других, омогућује ти да развијеш и негујеш поштовање, сарадњу, одговорност као основне вредности, стекнеш нова знања и вештине. Исто тако и твоје учешће у вршњачкој едукацији и развоју програма ти пружа могућност да учествујеш у креирању и развоју програма и тема које су од интереса за тебе и твоје вршњаке али и да утичеш на стварање и обликовање политике за младе јер вршњачку едукацију препознаје стратегија за младе за све области које се тичу младих.

Кроз вршњачку едукацију стичу се нова знања и вештине и у зависности од конкретног циља. Едукација се спроводи кроз радионичарски рад где се комбинују различити облици учења. Заједно са активним методом (који подразумева менталну и моторичку активност учесника током рада), у радионицама се примењује и метод искуственог учења. Када говоримо о тој врсти учења, не мислимо само на успостављање веза између узрока и последица, већ и на уобличавање личног доживљаја (искуства) у светлу неког новог садржаја. То уобличавање личног искуства се врши кроз размену с другим учесницима и водитељем групе, тако да говоримо и о кооперативном тј. партиципативном учењу (Видовић, 2003).

Ова врста активности омогућује да се створи безбедна и пријатна атмосфера да се обогате знања и вештине. Кроз интеракцију између учесника и водитеља гради се атмосфера поверења међу учесницима и често долази до богате размене информација, емоција, искустава, ставова и вредности. Ова врста учења може и треба да буде забавна али и отворена и сигурна средина за експериментисање, истраживање, размену и учење. У таквим околностима имаш слободу да се изразиш, слободу да покажеш емоције али и могућност да друга страна има прилику да се отвори, да учиш на сопственом искуству, као и једни од других.

1.2. Шта је партиципација и зашто је важно да учествујеш?

У правном смислу, с обзиром да је партиципација учешће и остваривање утицаја младих на одређене процесе, одлуке и активности и представља двосмерни процес који подразумева твоје учешће али и подршку и присуство одраслих да би се што успешније донела и спроводила нека одлука или активност, морамо бити свесни значаја твог учешћа. Вршњачка едукација се зато сагледава и као облик партнерства између младих и одраслих и представља резултат најчешће успешне



сарадње. Да би програм био ефективан потребно је у том партнерству имати јасно изражен циљ, поделу моћи у одлучивању, јасне улоге и одговорности, релевантну обуку али и свест о различитим начинима комуникације и посвећеност, створиће се клима за раст и развој и поштовање међусобних интереса. Ово партнерство у ствари представља спој искуства и мудрости одраслих са вештинама, искуством, интересовањем и могућностима младих. У њему треба да постоји дефинисана могућност за предлоге, одлуке, размену вредности и доприноса за раст и развој програма у којем заједнички учествују.

Отпори за остваривање партиципације су велики, поготово на средњошколском узрасту када ниси ни дете ни одрасла особа, а када врло јасно знаш шта ти је потребно, шта желиш и коју одговорност можеш да преузмеш. Ако си заинтересован и мотивисан да учествујеш у одлукама које те се тичу, сматраш се компетентним или желиш да стекнеш компетенцију, у прилици си да на прави начин будеш активан кроз процесе који омогућавају партиципацију али такође и да будеш свестан да права могу имати и ограничења.

Степен учешћа ће зависити од твоје зрелости и спремности, способности и могућности, а претпостављамо и од садржаја који те занимају, који осликава потребе младих, а које су резултат социјалног, културног и историјског тренутка. У овом приручнику вршњачка едукација представља један модел твог директног учешћа који ће омогућавати и индиректно учешће и твојих вршњака.

Партиципативно учење омогућава младима да стекну знања и вештине за остваривање својих права, активно укључивање у живот не само школе већ и шире заједнице и даје допринос унапређивању положаја младих. Кроз вршњачку едукацију млади добијају додатну корист да стекну знања и вештине да искористе могућност да негују грађанско друштво и културу, која негује демократске вредности, толеранцију, разумевање себе и других, разумевање различитости, поштујући права детета и људска права и промовише модел који омогућује партиципацију младих у својој средини.

1.3. Како се остварује твоје учешће?

Вршњачка едукација је прилика за развој партиципативног облика учења као и за стварање развојно подстицајне средине. Вршњачком едукацијом негујемо приступ искуственог, интерактивног, партиципативног учења који се остварује кроз индивидуални и групни приступ вршњацима. Интерактивно и



партиципативно учење комбинује различите активности које захтевају активан ангажман свих чланова групе са циљем едукације о теми која је од интереса за младе. Партиципативно учење се заснива на проблему који се решава и на којем се ради у правом тренутку. И када покушамо да сагледамо зашто је вршњачка едукација важна и шта су добити, сагледавамо следеће:

Добит на личном плану	Добит за твоје окружење	Изазови за примену програма
Добробит за себе, околину и заједницу Продуктивност јер млади износе своје мишљење и преузимају акцију, и остварују своја права али преузимају и одговорност Унапређује се разумевање тема и проблема младих и адекватније се одговара на њих. Само твоје знање и вештине се проширују Иновативност у раду у односу на традиционалне облике учења када вршњачка едукација може и да буде допуна редовних школских активности и предавања	Мања потреба за помоћ одраслих јер млади лакше прилазе својим вршњацима и раде са њима Младима је лакше да траже информацију од вршњака Мањи трошкови обука Окружење има више времена за друге ствари	Деца и млади расту и развијају се, често се деси да мењају средину, мењају и своја интересовања тако да је потребна стална едукација нових генерација Некада је тешко мотивисати младе или се степен мотивације мења тако да је некада мали број заинтересованих младих Финансирање је важан елемент за спровођење једног програма. Финансирање пројеката је увек везано за праћење прилика да се прикупи новац за имплементацију (fundraising) Праћење и евалуација програма су битни елементи сваког процеса и пројекта да бисмо лакше доносили одлуке и да би одлуке биле базиране на реално сагледаној ситуацији. Потребно је зато пратити квалитет услуга и постизање утицаја који је планиран
Задовољство у односима са вршњацима Учење о темама које не покрива школски програм Задовољство животом	Социјална кохезија - млади се међусобно повезују и имају прилике да у контактима са другим појединцима и институцијама умрежавају услуге и институције у својој средини (школе, наставнике, родитеље, невладине организације, здравствене и социјалне установе, омладинске организације итд.) Гради се међусобно поверење кроз учење једних од других и креира се широк приступ заједнице да се бави питањима младих	Као и код сваке едукације потребно је имати јасне циљеве вршњачке едукације и узети у обзир карактеристике групе којој је едукација намењена. Тада је важно прилагодити програм и обуку датим околностима и наравно пратити квалитет рада и програма

Твоје учешће је добро и за одрасле али и за твоју средину. За одрасле јер имају зреле и одговорне сараднике у процесу доношења одлуке која ће највероватније адекватно одговорити на потребе младих, унапредити даљу сарадњу и односе, али исто тако и допринети бољем функционисању како породице, тако и школе, омладинске групе, шире заједнице. За средину, то значи да има активне младе људе, који имају знања и вештине да се баве својим проблемима, који умеју да их дефинишу, искомуницирају са одраслима и нађу решења, за која ће потом бити и одговорна. Млади су ти који постављају питања конвенционалном и традиционалном начину размишљања и доприносе својом креативношћу изналажењу нових решења. То је значајан допринос демократизацији друштва, развоју учешћа грађана у својој средини као одрасле особе у будућности али и као значајне факторе за политички, економски и социјални развој земље. Млади су ти који доприносе одрживости развоја, који постају одговорни за своје заједнице. (GTZ, 2008)

2. Основни појмови вршњачке едукације

2.1. Значај вршњака за учење

„Вршњачком едукацијом млади долазе до потребних информација на занимљив и непосредан начин од својих вршњака и мотивисани су да новостечена знања примене.”

Непознати аутор

Познато ти је да су вршњаци, посебно у адолесцентском узрасту, веома значајни за младу особу и њено одрастање. Теби као адолесценту вршњаци пружају осећај припадности, блискости, разумевања, и они су ти непресушни извор информација о свету ван породице. Као адолесцент, ти си део вршњачке групе, заједнице у којој се уче, тестирају и усвајају норме понашања и друштвени стандарди. Међу адолесцентима стварају пријатељства и кроз њих вршњаци расту и развијају се. Према неким америчким ауторима (Santrock, Gottman i Parker) постоји шест основних функција адолесцентских пријатељстава:

- 1) Партнерство - пријатељ ти је неко ко ти је близак, познат и са ким проводиш време у заједничким активностима;
- 2) Стимулација - пријатељи пружају једни другима интересантне информације, узбуђења и забаву;
- 3) Подршка - пријатељи поклањају једни другима време, своје вредности и помоћ;
- 4) Подршка ега - подршка, охрабрење, стална повратна информација;
- 5) Социјално поређење - пријатељи ти пружају информације о томе где се налазиш у односу на вршњачку групу и да ли је то што радиш добро или лоше;
- 6) Осећај интимности - топао, близак однос поверења између пријатеља доприноси отварању индивидуе и њеном расту.

Према неким другим ауторима (Врањешевић, 2006) у пријатељским везама највећи је значај интимности и блискости, нарочито у раној адолесценцији. Он тврди да сви људи имају одређен број базичних социјалних потреба, нпр. потребу за блискошћу, потребу за прихваћеношћу у друштву, потребу за партнерским односом, за интимношћу, сексуалним односом итд., и од задовољавања ових потреба зависи наше емотивно функционисање. Уколико нека од ових потреба није задовољена, особа пати. Кроз развој детета, пријатељске везе постају постепено све значајније за задовољавање социјалних потреба. Њихов значај достиже максимум управо у периоду адолесценције, кад њихово задовољавање постаје пресудно за даље нормално функционисање. Блиске везе са вршњацима доприносе да изградиш идентитет адолесцента, самопоштовање и осећај личне вредности. Једном развијена, ова осећања одржавају се, у извесној мери, кроз цео живот. Уколико адолесцент не успе да развије блиске пријатељске везе, развија снажан осећај усамљености и ниже вредности.

Ако су добри односи са вршњацима неопходни за нормалан социјални развој, намеће се питање, да ли је утицај вршњака увек позитиван? Шта је са случајевима када је лоше друштво утицало на неког да крене погрешним путем? Аутори Coleman и Hendry у својој књизи „Природа адолесценције” дају преглед истраживања о утицају вршњака или „вршњачком притиску”. Њихови резултати

говоре да је притисак вршњака, посебно у раној адолесценцији, више усмерен на прихватање позитивних него негативних понашања. Такође, знаш да се у периоду одрастања млада особа сусреће са различитим тешкоћама и искушењима, па желећи да се докаже, стекне статус и буде прихваћена у групи својих вршњака, може да се деси да дође и у различите ризичне ситуације: да експериментише са алкохолом, да бежи са часова, због неприхватљивог понашања да буде искључена из школе или прекине школовање, да се дружи са старијима или вршњацима који показују неприхватљиве облике понашања. Зашто се то догађа? У групи вршњака адолесцент тражи ослонац и самопотврђивање како би можда надокнадио осећај несигурности и недостатак подршке у родитељској кући, неуспехе које доживљава у школи или осећај властите беспомоћности, која је резултат процеса одрастања и промена које се дешавају. Од тога какву вршњачку групу бира адолесцент, зависи и да ли ће утицај вршњака бити усмерен на позитивна или на ризична понашања. Позитивни узор међу вршњацима, осећај заједништва и припадности, међусобна подршка и помоћ, дружење, поверавање, доказивање у окружењу вршњака, од великог су значаја и за правилан развој младе особе и за превазилажење тешкоћа одрастања.

На развој адолесцената, тебе и твојих вршњака, утичу бројни и разноврсни фактори: наслеђе, окружење у коме живиш, породица, школа, вршњаци. Дружење је веома важно и како одрасташ утицај вршњака, позитиван али и негативан, постаје све већи. Веома често си у прилици да учиш од вршњака разне вештине јер учење је део свакодневног живота. Оно је процес који никада не престаје.

2.2. Најчешћа питања вршњачких едукатора

„Велики је поклон видети у очима својих вршњака да мисле да вредимо нешто, и да нас поштују, као и да схватају нашу жељу да учинимо добро дело.”

Вршњачки едукатори
Омладинске групе Етос



Овај приручник је базиран на искуствима младих који су имали прилике да буду у улогама учесника обуке коју су водили вршњачки едукатори, као и искуствима самих вршњачких едукатора. Обе групе, заједно потврђују значај вршњака у процесу учења код младих. У жељи да ти верно пренесемо утиске, размишљања али и искуство вршњачких едукатора, наводимо ти најчешћа питања али и заблуде који млади имају када је у питању њихово ангажовање као вршњачких едукатора.

Колико дуго се бавиш вршњачком едукацијом и шта си постигао до сада?	Прошао сам обуку за вршњачког едукатора први пут када сам био у првом разреду средње школе. Тада сам имао 14 година, сада имам 17. У том периоду сам користио вештине и знања вршњачке едукације кад год је то било могуће. Сада могу да кажем да имам значајно искуство од скоро 3 године. У току рада као вршњачки едукатор упознавао сам много нових људи, сличних интересовања, активних и заинтересованих да своја знања и искуства пренесу и самим тим стварао мрежу познанстава, а све кроз заједничко учење и размену искустава. Посебно ми се свиђа да док ми вршњаци учимо једни од других формирамо окружење које представља подстицајан простор за учење. Веома сам поносан на чињеницу да вештине из вршњачке едукације користим у многим животним ситуацијама. Такође, био сам ангажован и у многим пројектима који су имали за циљ да младима пренесу извесна знања на најпријемчивији начин, тако да сам и члан и формалних и неформалних група младих које се баве и даље развијају вршњачку едукацију.
С обзиром на искуство које имаш, шта мислиш, да ли је вршњачка едукација довољно заступљена код нас?	Вршњачка едукација је заступљена углавном у превентивним здравственим програмима. Мислим да се још увек метод вршњачке едукације и потенцијал који носи са собом недовољно користе код нас. Препознајем бројне ситуације у којима је учење од вршњака прилика за брже, ефикасније и сврсисходно учење.
Како уопште вршњаци могу да уче вршњаке? Зар то није мало нереално?	Рад са младима ми потврђује да вршњаци играју веома значајну улогу у мом животу. На нашем узрасту однос са вршњацима и значај њиховог прихватања нам је веома важан. Одраслог учитеља млади доживљавају као ауторитет, као саветодавца, озбиљног и са великим знањем и искуством, али који је мало „досадан“. Вршњак као „учитељ“ је опуштенији, ближи нама, иако можда поседује мање животног знања и искуства, вероватно поседује искуство на одређену тему које је нама релевантно и корисно. Односно, вршњак поседује знања блиска нама, он има искуства типична за наш узраст, он боље нас разуме за разлику од одраслих. Вршњачком едукацијом млади долазе до потребних информација али мотивисани су и да примене новостечена знања.

Конфликти су неминовност, како се постављаш у ситуацији конфликта током радионице?	Како ћу се поставити у ситуацији конфликта, зависи о каквом се конфликту ради. Улога вршњачког едукатора укључује и улогу медијатора. Важно је да се процени интензитет сукоба. Некада је довољно да особе које су у сукобу промене групу или да водитељи радионице поразговарају са њима за време паузе и сагледају у чему је проблем и договоре се о промени. Уколико се конфликт настави потрудим се да успоставим процес у којем стране у конфликту имају прилику да чују једна другу, да сагледају проблем, изразе своје жеље и потребе, а затим постигну договор око тога како се наставља рад.
Да ли имаш 100% самопоуздања док едукујеш?	Самопоуздање се стиче временом и кроз искуство. Са сваком новом радионицом коју одржим стичем више самопоздања. Али такође, свака група је изазов за себе, и зато је потребно да се добро спремим за сваку радионицу. А са добром припремом и сапомоуздање расте.
Како да будеш ауторитет као вршњачки едукатор?	Да би постигао одређени ауторитет у раду као вршњачки едукатор важно је да се нађе права мера између другарског и ауторитативног става. Трудим се да будем на одређеној дистанци у односу на друге учеснике јер имам одређене задатке као едукатор и моја улога се разликује од улоге мојих вршњака учесника. Трудим се да будем спонтан у опхођењу и природан у понашању, али то не значи да се правим важан. Озбиљно схватам своје задатке и посвећујем пуно пажње припреми радионице у којој сам вршњачки едукатор. У директном односу са вршњацима не постављам се као вршњак према учесницима у смислу да користим жаргон и сл. али водим рачуна и да не будем исувише хладан и да се не понашам као одрастао. Свој ауторитет не заснивам на моћи, него на знању. У том тренутку о некој теми о којој разговарамо ја знам више него они и самим тим ме и виде као ауторитет.

Шта радиш када приметиш да те учесници не слушају?	Разлози неслушања могу бити различити (нпр. учесницима је досадно). Један од начина да се изборим са неслушањем јесте да се позovem на правила која сам са групом установио одмах на почетку рада. Правила рада се дефинишу одмах после упознавања и моје искуство је да је потребно да се понове с времена на време, поготову када приметим да је атмосфера или ситуација таква да се неко од ових правила не поштује. Уколико позивање на правила није довољно, сигурно ћу да поразговарам са учесницима да сазнам у чему је проблем и да покушамо заједнички да нађемо решење којим ћемо задовољити потребе свих учесника у процесу и обезбедити пријатну атмосферу за рад.
Шта радиш са тзв. снајперистом (особом која на радионици својим понашањем омета рад и чини ти се да не уважава твој труд, утиче на атмосферу и реализацију радионице уопште)?	Решавање тешких ситуација у којима се јављају минери или снајперисти део је мог задатка као водитеља радионица. На пример, појединци се намећу групи током семинара, не слушају друге и сл. Свакако, када се неко понаша тако да имаш утисак да систематски подрива твој труд и омета рад можеш да игноришеш понашање уколико не смета превише, такође, можеш насамом да поразговараш са тим учесником, уколико си спреман за разговор, можеш да подсетиш учеснике на правила и заједнички договор и сл.
Док сам читао о вршњачкој едукацији, наилазио сам на често помињање појма фацилитација, није ми јасно шта је то и зашто говоримо о фацилитацији?	Појам фацилитирати (настао од латинске речи <i>facilis</i> што значи лако) по Оксфордском речнику значи олакшати, лакше постићи нешто или извести неку акцију. Фацилитација као процес указује на структурирано спровођење одређене активности. Вршњачки едукатор као фацилитатор руководи процесом вршњачке обуке а вештине и технике фацилитације омогућавају олакшавање комуникације и обезбеђују помоћ у решавању сукоба. То је скуп вештина које омогућавају, олакшавају и убрзавају дискусију, омогућавају сарадњу, постизање договора којим се испуњавају потребе свих учесника у процесу али и остваривање договореног.

2.3. Улоге и вештине вршњачких едукатора / curriculum vitae вршњачког едукатора

„Често се у нашим годинама јавља неки пркос према многим стварима које нам се нуде, нарочито када их презентују одрасли. То на извесан начин можда и јесте оно што инспирише сваку младу особу да се ангажује на оваквим активностима и да учини саму себе срећном.”

Вршњачки едукатор
Омладинске групе Етос

Кроз радионичарски рад као метод вршњачке обуке стичеш нова знања и вештине кроз јединствен процес откривања и сазнавања. На радионици можеш да стекнеш и оствариш значајне увиде о себи, о другима, о теми која се обрађује, о новим, усвојеним начинима личног, активног ангажовања у процесу креативног решавања проблема и интерактивном учењу које је усмерено на стицање нових знања и вештина кроз размену са групом са којом пролазиш обуку. За радионичарски рад је карактеристично постојање сталне интеракције између водитеља и учесника и између самих учесника. Ти као вршњачки едукатор фацилитираш интеракцију тј. размену знања и вештина које твоје вршњаци поседују и омогућаваш им својим знањем да их допуне и унапреде. Може да се деси да се као водитељ нађеш у ситуацији да учесници радионице знају више о одређеној теми од тебе, али теби је важно да знаш како да сумираш знања која се изнесу у групи и да их ставиш у функцију теме којом се у том тренутку бави обука. Твоја улога као водитеља у оваквом облику рада је веома специфична, сложена и одговорна. Као вршњачки едукатор веома много времена посвећујеш припреми рада са вршњацима, а на самој обуци, мотивишеш и активираш учеснике да учествују у раду и да на основу својих дотадашњих знања и искустава стичу нова. Као вршњачки едукатор стога имаш више различитих улога које су међусобно повезане и интегрисане, а ради прегледности у овом приручнику су категорисане.



2.4. Улоге вршњачког едукатора

„Да би вршњачки едукатор био успешан и да би остварио циљеве вршњачке обуке неопходно је да мења улоге у којима се налази током обуке и рада са вршњацима.”

Вршњачки едукатори
Омладинске групе Етос

Наведене су неке од најчешћих улога вршњачког едукатора у раду са групом:

- Улога фацилитатора
- Улога модератора
- Улога медијатора
- Улога евалуатора
- Улога лидера

Свака од ових улога уз себе везује и одређене карактеристичне поступке и примену бројних вештина. Вештине и технике које користиш по потреби у свакој од ових улога су:

- Комуникацијске вештине: активно слушање, ЈА поруке, децентрација и разумевање поруке и контекста
- Вештине тимског рада: изградња тима, доношење одлука у тиму и сл.
- Технике визуализације и презентације и сл.
- Вештине преговарања и посредовања
- Технике вредновања и давања повратне информације (такозвани feedback)
- Вештине планирања и управљања сопственом иницијативом

Улога фацилитатора се огледа у томе да укључиш све присутне у процес учења, што ти омогућава да оснажиш и подстакнеш учеснике да препознају своје капацитете и компетенције и да се договоре око заједничких акција. Такође, као фацилитатор помажеш групи да прецизира сопствене идеје, да дефинише решења за могуће проблеме и донесе одлуке. Ти управљаш процесом а не знањем и охрабрујеш све учеснике да учествују у изношењу идеја и мишљења и доношењу одлука. Као фацилитатор треба да имаш добре вештине комуникације и тимског рада и понекад ти у раду од велике помоћи могу бити технике визуализације.

Улога модератора је веома слична улози фацилитатора, али се као новина у процес уносе и знања везана за садржај тј. теме самих радионица. Модерација је процес којим као појединац можеш да помогнеш и подстакнеш одређено понашање и доношење одлука у оквиру групе. Као модератор обављаш разноврсне функције, од спровођења правила за дискусију, до визуализације и скицирања оквира за процедуру и дискусију. У неким случајевима, дужност модератора је да активно учествује у креирању садржаја, а у другим он има улогу да олакша процес и обезбеди структуру за његово одвијање без интервенција у погледу садржаја дискусије. Као модератор испунио си задатак ако је група у структурираном раду који ти предложеш остварила циљ свог рада. Као модератор својим знањем и вештинама утичеш на:

- Мотивисање чланова групе на учешће, размену идеја и креативна решења
- Потпуно коришћење знања и компетенција сваког учесника
- Постизање лакшег доношења и прихватања одлука групе
- Поједностављивање процеса доношења одлука
- Јачање мотивације и осећања задовољства код учесника

Значи, вештине које користиш као модератор обухватају вештине фасилитације, али и технике визуализације и презентације и вођења групе у процесу до остваривања одређеног циља.

Улога медијатора као особе која својим знањем и вештинама интервенише у току радионице када може доћи до сукоба између учесника или између учесника и водитеља. Свака од ситуација сукоба на семинару може да резултира продубљивањем сукоба и важно је да водитељ зна како да реагује у тим ситуацијама. Као медијатор важно је да поседујеш вештине преговарања којима процес усмераваш ка позитивном исходу али и правила којима уводиш ред у понашање и односе међу странама у процесу медијације (Видовић, 2004).



Улога евалуатора се одвија у приликама када вреднујеш свој успех али и успех рада и постигнућа учесника на радионици. Као евалуатор процењујеш успешност обуке и потребно је да знаш да примиш и чујеш како учесници оцењују твој рад али да знаш на који начин ти дајеш своје мишљење тј. повратну информацију (feedback) другима. Вештине комуникације и технике давања повратне информације су кључне у твојој улози евалуатора.

Улога лидера је свеобухватна улога вршњачког едукатора. Као вршњачки едукатор који препознаје своју активну улогу у преношењу знања вршњацима, који стиче знања и вештине да то оствари и који има сопствене иницијативе у том процесу већ упућује на твоју улогу лидера. Твоја улога као лидера у раду вршњачког едукатора испољава се пре свега кроз:

- Твоје стицање, развој и унапређење професионалне компетенције у раду као вршњачког едукатора
- Артикулисање и комуницирање визије и мисије рада вршњачких едукатора и вршњачке едукације и постизање сагласности других вршњачких едукатора да их усвоје као своје
- Дефинисање, усвајање и остваривање јасних и прихватљивих циљева који ће омогућити оснаживање других вршњачких едукатора да преносе даље своја знања и вештине
- Твоју проактивност и јасну тежњу за променом и усавршавањем
- Подстицање комуникације и сарадње

- Твоју способност да са вршњацима са којима радиш ствараш тимове који ће бити довољно јаки да идеје преносе даље
- Подстицање иницијативе и одговорности код учесника за вршњачку обуку

Као лидер, у прилици си да креираш сопствене идеје и иницијативе и да их планираш и реализујеш у договору са групом. У томе од велике користи могу да буду технике планирања али и управљања сопственом иницијативом.

Твоја улога као водитеља радионице или обуке у раду предвиђа знања и вештине којима ствараш пријатну атмосферу за учење, испробавање наученог и планирање даљих акција твојих вршњака. А то су способности:

- организације и управљања процесом обука,
 - мотивисања и одржавања енергије групе са којом радиш,
 - праћења процеса и квалитета рада на неком проблему,
 - комуникације и решавања застоја,
 - решавања конфликта
- мотивисања тима за даљу акцију

Све време трајања радионице, као водитељ си активан: активно слушаш учеснике, потпуно си усмерен и отворен да чујеш садржај који излажу или презентују учесници, планираш кораке у даљем раду, шириш позитивну атмосферу и оптимизам, добро расположење, користиш хумор, подржаваш учеснике, пружаш повратну информацију учесницима која доприноси даљем развоју и позитивној промени.

Твоја најзначајнија улога као вршњачког едукатора је да си модел по којем твоји вршњаци уче.

2.5. Вештине које поседује вршњачки едукатор

Вршњачки едукатор временом стиче различите вештине које му унапређују знања и односе које има са својим учесницима. Неке од вештина које су ти битне да би боље контролисао процес радионице и да би квалитетније радио су изложене на следећим страницама.

2.6. Комуникацијске вештине

„Без ичије контроле и уз потпуну самосталност, ми, млади водитељи од 17 и 18 година, имали смо прилику да стручно разговарамо са нашим вршњацима ради решавања неких уобичајених питања.”

Вршњачки едукатори
Омладинске групе Етос

Предуслов твог квалитетног рада у области вршњачке едукације су знања и вештине успешне комуникације. Без знања и увида о личној комуникацији немогуће је анализирати комуникацију других и превазилазити разлике у мишљењима. Ако си добар у комуникацији са другима можеш дискутовати о проблемима, уместо што би се свађао због њих. Непрестано комуницираш чак и онда када не разговараш, и не желиш да разговараш са другима.

Као вршњачки водитељ важно је да умеш да фацилитираш комуникацију у оквиру групе и учиниш да она буде ефикасна, да допринесе изградњи тима и унапреди твој рад. Твој задатак је да омогућиш учесницима да размењују своја мишљења, да подржиш њихову интеракцију али и да је балансираш. Сви учесници у процесу треба да добију једнаку шансу да изразе своје мишљење и идеје али исто тако и да буду сигурни да се њихово мишљење чуло и уважило. То значи да је твој задатак да као фацилитатор обезбедиш поштовање и уважавање мишљења у групи али исто тако и да су та мишљења и идеје релевантне за тему којом се у том тренутку група бави. Мишљења и идеје треба да буду јасна, прецизна и прихватљива и разумљива за све учеснике у процесу. Уколико се јави нека идеја која није важна у том тренутку, могуће је да је запишеш и групу подсетиш на то када се укаже права прилика.

Квалитетна комуникација ти омогућује да се уваже жеље и потребе учесника у процесу, да будеш јасан, прецизан и уверљив у изношењу својих ставова у комуникацији са другим људима, да имаш високи степен самопоуздања и самопоштовања. Наиме, слика о себи гради се кроз односе с другим људима. Када ниси задовољан комуникацијом с другима, и када си често у сукобима, ни твоје самопоштовање неће бити високо. Особе високог самопоштовања говоре самоуверено, без много оклевања, обично имају богатији речник, воде бригу о другим људима, њиховим мишљењима и осећањима. Успешна комуникација један је од кључних фактора успешности у животу.

„Отворена и јасна комуникација значајна је за све људске односе.
То је вештина коју треба усавршавати.”

Као основу успешних односа Гордон (аутор који се бави комуникацијом), види комуникацију која је очишћена од нејасних порука и нетачних значења, а назива је и језиком прихватања. Језиком прихватања поручујеш особи са којом комуницираш да има могућност да слободно изрази своје осећаје, говориш о својим жељама и потебама и да је прихваћена таква каква јесте. Такав приступ у односима смањује страх од размене, могућности неразумевања и отвара могућност за раст и промену понашања у односу.

Техника којом се повезујемо са другом особом у комуникацији, са којом успостављамо језик разумевања и прихватања је техника **активног слушања**.

У свим улогама и као фацилитатор рада у групи, и као модератор и медијатор, твој задатак је да уважаваш потребе сваког учесника и омогућиш јасну комуникацију између учесника кроз то што ћеш да:

- Изражаваш лично интересовање за групу, њихову међусобну интеракцију, рад и постигнућа
- Настојиш да разумеш дискусије које се у групи воде, и не вреднујући оно што је речено, омогућиш да учесници разговарају језиком чињеница
- Покажеш разумевање за особу која говори
- Одговориш на оно што је речено
- Изразиш уважавање за напоре које група чини



У том процесу за тебе је важно да:

- Разумеш на који начин се успостављају унутрашње везе у групи и како се група развија и функционише
- Критички процениш сопствену перцепцију онога што је речено
- Реално сагледаш своју улогу и одговорност

Рецепт добре комуникације је схватање да нам се перцепције разликују, а да се чињенице које су око нас провлаче кроз лични филтер емоција, искустава, осећања и др. Тако свака особа ствара своју слику реалности, за коју мисли да је стопостотно аутентична и тачна.

Дешавања око нас, чињенице



Лично виђење ситуације

А како ћеш то да постигнеш? Издвојено је неколико техника активног слушања, а овде ће бити представљене четири:

- 1) **Парафразирање** - као слушаалац покушаваш да разумеш и поновиш поруку коју примаш. Парафраза обично почиње са: *„Ако те добро разумем онда...”*. Води рачуна да невербалне реакције групе (слагање, индиферентност, неслагање) могу да пруже повратну информацију о томе да ли је парафраза адекватно одразила утиске групе и да ли питање свима помаже.

Када парафразираш, трудиш се да верно пренесеш оно што је особа рекла, без да убацујеш своје интерпретације, виђења и сл.

- 2) **Рефлектовање** - овим поступком можеш да провериш како се људи осећају због нечега што се управо догодило у групи и да добијеш повратну информацију о томе да ли је твоја процена ситуације исправна. Најбоље је рефлектовати оно што учесници осећају у облику питања, будући да се људи понекад увреде уколико коментаришеш оно што они осећају.

Типично питање почиње са: *„Милоше, сада када те слушам како говориш о резултату који је постигла твоја група чини ми се да си бесан. Да ли сам управу? Да ли имаш потребу да су и тебе саслушали пре него што су се договорили на нивоу групе?”*

- 3) **Сумирање** - коришћењем ове технике ти сумираш све оно што је друга особа рекла тако што извлачиш најбитније делове његових/њених реченица. Веома често твој вршњак може да има проблем да прича концизно, да се фокусира, и тада његово тј. њено излагање траје дуго. Ти тада, да би нагласио оно што је речено, као и да би поново придобио пажњу групе можеш да издвојиш неколико најбитнијих реченица које су изречене.

Ово је такође веома моћна техника која може да ти помогне у раду са минерима тј. снајперистима.

- 4) **Постављање питања** - је веома важна и корисна техника којом се омогућује провера онога што слушамо. Ипак корисно је имати на уму следеће савете:

- Постављајте позитивна питања
- Формулишите питања кратко и прецизно
- Вратите питања групе, групи (изузев оних која се односе на организацију или дневни ред)
- Увек постављајте питања читавој групи
- Обратите се ономе који први покаже да жели нешто да каже
- Немојте да се обраћате онима који не желе ништа да кажу
- Преформулишите питање уколико не добијете одговор
- Постављајте питања која почињу са ко, шта, када, зашто и како
- Избегавајте питања која почињу са „да ли” јер саговорник има могућност да одговори само са да или не, што често није довољно за потпуно разумевање
- Питајте и гестовима, појачајте мимику
- „Неутралишите” агресивна питања рефлектовањем
- Уколико је потребно, постављајте питања да испровоцирате групу да дискутује

Ометајући фактори комуникације и активног слушања:

- прегласан-претих говор
- прекидање и упадање у реч
- несклад вербалних порука и говора тела
- изостанак контакта очима (поглед у страну, у под, друге људе)
- недостатак интереса (или неки други садржај који одвлачи пажњу)
- непостојање толеранције на различитост и неприхватање идеје да свако има право да буде „само свој”

Активно слушати значи да: говориш мало, свестан си себе и свог понашања, покушаваш да се ставиш у ситуацију друге особе, сконцентрисан си на саговорника, обрађаш пажњу на садржај (више слушаш, мање говориш), показујеш особи да ти је стало, парафразираш, рефлектујеш, постављаш питања, одржаваш контакт очима. Сврха активног слушања је да ти помогне да разумеш шта је саговорник желео да каже, да покажеш свој интерес за оно што ти други говори, да покушаваш да схватиш туђе виђење и позицију, тумачиш га и тражиш нове податке да бисте се у потпуности разумели.

Рецепт за активно слушање

- Не говори превише, дај прилику и другоме
- Научи да ћутиш - то може бити драгоцене време за промишљање
- Избегавај ометајуће покрете - не одговарај на звоњава телефона
- Добром слушању помаже визуализација (нацртај оно што ти говоре)

2.7. Невербална комуникација - говор тела

За тебе као водитеља радионице је веома важно да умеш да тумачиш и тзв. невербалну комуникацију тј. говор тела јер ти то помаже да правилно процениш учеснике и будеш свеснији свог утицаја на њих. На пример говор тела може да ти:

- Разјасни шта је неко стварно хтео да каже (на пример тон: може бити ироничан, озбиљан, шаљив)
- Покаже да је позитивна порука схваћена негативно (подизање обрва, скретање погледа)
- Стави до знања да се говорник осећа сигурним (у улози говорника јер стоји или се креће на сталоженом начин)
- Нагласи ангажовање у вези одређеног питања држањем главе (право) или покаже пријемчивост (глава нагнута у страну)



- Покаже самопоуздање или сумњу (исправљање рамена или слегање раменима)
- Покаже блискост, пажњу или недостатак интересовања (нагињући тело напред или уназад)
- Открије поверење, несигурност, снагу или отпор различитим положајем руку (отворена, покривена, затворена шака, окретање дланова на споља)
- Начином седења изрази смиреност (ноге исправљене унапред), жељу за акцијом (повијене ноге), беспомоћност (чучање, погуреност)
- Различитим врстама мимике покаже задовољство, љутњу, незадовољство
- Покаже интересовање, поштовање и пажњу гледањем у очи или несигурност, непријатељство, игнорисање (негледањем саговорника у очи)
- Говор тела се мења у зависности од става неке особе. Позитиван став обично производи позитиван говор тела који шаље позитивне сигнале. Зато је прихватање ситуације (задовољство у сарадњи са групом) обично праћено говором тела који се препознаје као хармоничан

2.8. ЈА и ТИ поруке (☒☒☒)

У току радионице долази до разних ситуација у којима учесници говоре или раде нешто што теби као водитељу радионице али и другим учесницима смета. На пример дешава се да учесници не поштују поједина правила радионичарског рада, не слушају једни друге, поједини учесници „држе банку” док остали ћуте и повлаче се и сл. У тим ситуацијама водитељ може да реагује на различите начине.

Када разговарамо са другом особом, а поготово када се налазимо у тешкој ситуацији током реализације радионица, веома је битно да не нападамо, не оптужујемо и не повређујемо другу особу. Тиме што ћемо стално пребацивати другој особи да је она кривац за све наше проблеме или проблем других у групи и што ћемо сву кривицу пребацивати на њега/њу нећемо решити проблем, већ ћемо створити ситуацију у којој та особа има потребу да се брани и да узврати нападом на нас.

Оно што је примереније у оваквим ситуацијама јесте да говоримо о себи. О томе како се осећамо, како на нас утиче понашање друге особе, које су нам тренутно незадовољене потребе и сл. Тиме што говоримо о себи а не о другима вероватније је да ћемо успети да изазовемо код друге особе промену понашања у односу на нас, као и промену целе ситуације у којој се налазимо.

Због овога се у теоријама комуникације, поред асертивности говори и о две врсте порука, ТИ и ЈА порукама.

Предлажемо да користиш ЈА и ТИ поруке. Види разлику!

Ево једног примера који је уобичајен у свакодневном животу. Ти си вршњачки едукатор и обраћаш се Милану, учеснику обуке који шапуће док ти говориш, речима:

Пример „ТИ-говора“:

„Добро Милане, хоћеш ли већ једном да престанеш да причаш, стварно си безобразан!“

Пример „ЈА-говора“:

„Милане, мени смета када ми упадаш у реч док говорим јер тада имам утисак да ти моје излагање није битно, да ме не поштујеш, а волео бих да ме саслушаш, јер ми је важно твоје мишљење и учествовање у нашој заједничкој активности.“

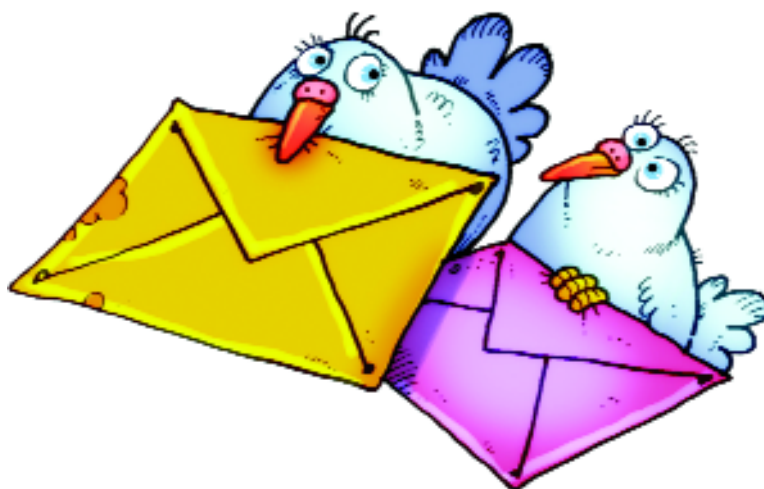
Како Милан може да чује што му је речено и одговори:

Примери „ТИ-говора“:

„Ко си ти да ми кажеш да ућутим. Лупеташ ту и ниси у стању да нам објасниш и најједноставније ствари. Само ме опомињеш, је л' ти имаш пик на мене?“

Пример „ЈА-говора“:

„Када ми кажеш да ћутим, осећам се повређено и као да ти уопште није стало до мене и мог мишљења. Волео бих да можемо да разговарамо и да ми кажеш шта ти заправо смета.“



Како да користиш ЈА ☒☒☒ ?
(По моделу Маршала Росенберга)

Структура ЈА-говора:

1. „Када видим да...” говоримо о поступку друге особе опис који није вредновање ни оцењивање
2. „Ја осећам” или „пожелим да...” говоримо о својој реакцији без самооптуживања и правдања
3. „Желео бих да...” или „волео бих...” говоримо о жељеном исходу без наредби и уцена.

ЈА поруке - омогућавају ти да проблематизујеш понашање, а не личност!

ТИ ☒☒☒	ЈА ☒☒☒
• ТИ поруке не дају простор за квалитетну комуникацију. Оне не захтевају да будеш свестан себе, својих осећања и мисли • ТИ поруке аутоматски износе тежњу према задовољавању сопствених жеља и позиција, па најчешће затварају комуникацију или је чине једносмерном • ТИ поруке изазивају отпор, бунт, инат, те онемогућавају да се оствари циљ комуникације • ТИ поруке обично прекидају комуникацију са особом којој их саопштаваш, због тога што у себи садрже мање или више очигледну поруку да је та особа крива за нешто, или да је на било који начин неадекватна и лоша	• ЈА поруке су технике ненасилне комуникације, које ти дају могућност исказивања свог становишта преко исказивања својих потреба и жеља. Оне су конструктивне, конкретне и усредсређене су на специфичан проблем • ЈА поруке јасно говоре о понашању и изазваним осећањима, без вредновања личности тј. особе. Ја поруке говоре о задовољењу својих потреба, а оне су легитимне за све људе, те се само поставља питање начина њиховог задовољења • ЈА поруке не воде избегавању конфликта, већ отварају комуникацију око узрока конфликта. Њом показујеш спремност за разговор и за тражење обострано прихватљивог решења ситуације. ЈА порукама се отвара „канал” комуникације између две особе • Уз помоћ ЈА порука се усредсређујеш на себе, на то које су твоје стварне потребе, жеље и права

• ТИ поруке друге особе чују као присилу, наредбу, етикетирање и процену и на њих обично реагују, или тако што узвраћају на исти начин (нападачки), или се повлаче, што у оба случаја доводи до прекида комуникације	• ЈА поруке те враћају на почетак конфликта, на оно што ти је стварно потребно, што желиш, или што ти смета, при чему не изазиваш одбрамбену реакцију друге стране
--	--

Уочи разлику!

ТИ поруке су и (Дејановић, Видовић, 2003):

1. *Поруке решења* - овим порукама у комуникацији нудиш готова решења за проблеме које друга страна треба, или мора да прихвати. Често тако преносиш поруку да је једна страна ауторитет који ова друга страна мора да послуша, што се некада и деси, али обично само на кратко.

- Могу бити у форми наредбе (*Мораш то да урадиш...*)
- Упозорења (*Ако то не урадиш, десиће се...*)
- Аргумента (*То није тачно, ако логично размислиш...*)
- Придикована и моралисања (*Да си то на време урадила, сада не би дошла у ову ситуацију...*) или
- директног саветовања (*Зашто не покушаш...*)

2. *Омаловажавајуће поруке* - ове поруке приказују другу страну у негативном светлу, оспоравају њен карактер и лоше утичу на њено самопоштовање. Обично садрже:

- процењивање или критиковање (*То није у реду, Лажеш, Ти си неодговоран, Ти си себичан...*),
- исмевање, ругање (*Права си мамина маза, Види колики ти је стомак од тих слаткиша...*) и
- осуђивање (*Како си могао то да урадиш...*).

ТИ поруке могу да буду или одбачене, тј. да не дође до позитивне промене понашања, или прихваћене, тј. друга страна их прихвата као додатни доказ своје безвредности.

3. *Индиректне поруке* - у ову групу спадају:

- шале, сарказам
- задиркивање и
- коментари који одвлаче пажњу

Често остају несхваћене и немају ефекта на промену понашања онога коме су упућене.

ТИ поруке обично прекидају комуникацију.

ЈА поруке

ЈА поруке су позив на комуникацију и покушај решавања проблема и састоје се из четири компоненте:

1. *Опажање* - оно што опажамо да друга особа ради, или каже, а што нам смета. У овом кораку је важно да направимо разлику између описа понашања које нам смета (*Када касните на радионицу...*) и нашег тумачења тог понашања (*Ви сте неодговорни!*)

2. *Осећања* у односу на оно што опажамо
Дајте себи времена да препознате шта осећате пре него што то изразите. Ако кажете: „Осећам се као да/да ја/да ти...” изразили сте процену, а не осећање.

3. *Потребе* (жеље, вредности) које доводе до исказаних осећања

Препознавање и саопштавање потреба представља једну од основних разлика између ЈА и ТИ поруке. Кроз ТИ поруку саопштаваш да нешто није у реду са другом особом/другима па се због тога лоше осећаш:

„Бесна сам када (ТИ) касниш. Повређена сам зато што ме (ТИ) не уважавааш. Смета ми када (ТИ) непрестано причаш.”

Кроз ЈА поруку јасно саопштаваш шта особа ради што ти смета, како се осећаш, али говориш и о потреби која ти је незадовољена и због које се осећаш лоше.

Уместо:

„Љута сам када касниш” (ТИ порука),
кажеш:

„Љута сам када касниш, зато што бих (ЈА) волела да се поштује договор (ЈА порука).”

Уместо:

„Повређена сам зато што ме не уважавааш.” (ТИ порука),
кажеш:

„Када ме не питаш за моје мишљење (опсервација) повређена сам зато што ми треба уважавање (ЈА порука).”

ЈА порука представља прихватање одговорности за сопствена осећања.

4. *Захтев* - конкретне акције које желиш да буду предузете да би твоје потребе биле задовољене.

- Захтев треба да буде изражен језиком позитивне акције, тј. говориш шта желиш, а не шта не желиш
уместо „Престаните да причате”, кажеш: „Желим да ме слушате”; уместо „Немој да се тучеш”, кажеш: „Решавај проблеме разговором”; уместо „Не упадај другима у реч”, кажеш: „Сачекај да она заврши излагање пре него што јој одговориш”

- Захтев треба да буде формулисан сада и овде
„Волела бих да ми кажеш како се осећаш”,
„Каж ми да ли желиш сада о томе да причамо”,
„Да ли сада можемо да се договоримо”...
- Захтев треба да буде конкретан, изражен језиком опажања
Уместо „Желим да будеш толерантан”, кажеш: „Волела бих да ме питаш шта ја о томе мислим.”
Уместо „Желим да будеш пажљивији”, кажеш: „Волела бих да ме пустиш да завршим реченицу”
Уместо „Будите одговорнији”, кажеш: „Волела бих да се придржавате договореног времена”

Када се користе ЈА поруке у радионици?

У случајевима када учесници обично не поштују правила радионичарског рада па онда не слушају једни друге, етикетирају једни друге, не уважавају мишљење других, и сл. треба да користиш ЈА поруку која мора да буде јасна и директна.

„Марко, смета ми када причаш док Мирјана описује свој цртеж, зато што бих волела да се придржавамо договора о слушању. Волела бих да провериш са Мирјаном да ли јој смета то што радиш.”

Уколико се деси да неко од учесника прича толико да ускраћује другим учесницима могућност да нешто кажу ти си тај који треба да омогући да се поштује право сваког учесника да изнесе своје мишљење и искуство, а да то индивидуално право не угрози и права осталих учесника у групи. И у овом случају ЈА поруком јасно стављаш до знања да уважаваш потребу тог учесника да прича о нечему што је за њега/њу битно, али да му/јој је такође важно да чује и друге.

„Петре, видим да ти је важно да са нама поделиш своје искуство. Ја бих волела да чујем и остале, зато што ми је важно да сви имају једнаку прилику да учествују. Да ли си сагласан са тим?”

У ситуацији конфликта мишљења, неки од учесника могу своје неслагање да изразе тако што процењују, етикетирају и омаловажавају мишљење других. Као водитељ ЈА поруком стављаш до знања да ти се то понашање не свиђа:

„Када чујем да кажеш Марији да је то што она прича глупост, забринем се, зато што бих волела да уважавамо једни друге без обзира да ли се са њима слажемо или не. Волела бих да пронађеш други начин да изразиш своје несагласности.”

Понекад се дешава да је група мирна, да ћуте на питања која водитељ постави. У тим ситуацијама јасно изрази шта се у теби дешава као реакција на то ћутање и тражи појашњење од групе:

„Кад поставим питање и нико не одговори, збуњена сам и потребна ми је јасноћа. Волела бих да ми кажете шта се сада у вама дешава, који је разлог због којег ћутите.”

2.9. Децентрација и разумевање ширег контекста

Важна способност којом имаш могућност да сагледаш и разумеш позицију друге особе али и себе и своју позицију зове се децентрација. Она нам омогућава да видимо проблем и становиште „из туђих ципела” и разумемо га. Боље разумевање пре свега себе па затим и другог унапређује квалитет комуникације и могућност сагледавања ширег контекста проблема пре свега из угла нашег саговорника. Децентрација нам омогућује да стекнемо нове увиде о теми о којој се разговара али и да увидимо не само туђе становиште, већ и жеље и потребе које иза тога стоје.



2.10. Непријатна комуникација

Непожељно понашање особе која говори и особе која слуша доведиће до непријатне комуникације коју можеш препознати по следећим карактеристикама:

- Омаловажавање, етикетирање (глуп си, неспособан)
- Критиковање, нападање (ти си крив, то ништа не ваља)
- Наређивање (сместа да си то урадио)
- Наметање своје воље и мишљења (јер ја тако хоћу)
- Негирање личне одговорности (нисам крив, натерали су ме)
- Давање савета - „поповање” (требало би да одеш и да се извиниш, тако се то ради)
- Неслушање (саговорник или водитељ прича само о себи)
- Интерпретација, тумачење (мислио си да ћеш тиме нешто постићи)
- Недостатак поверења у саговорника (нисам сигуран да је то истина)
- Неусклађеност вербалне и невербалне комуникације

Буди свестан да када препознаш овакву комуникацију да се обраћање другима на овај начин (без обзира да ли су твоји вршњаци или одрасли), може довести да они буду преплављени непријатним осећањима и могу постати толико заокупљени тим осећањима да нису више у стању да те даље слушају, уче, раде и сл.



Последице непријатне комуникације могу изазвати најчешће следеће осећања:

- Обесхрабреност
- Бес
- Страх и забринутост

Непожељно понашање особе која говори	Непожељно понашање особе која слуша
• Неодређено се изражава • Покушава у једној изјави превише тога изнети • Износи велики број идеја, које уз то немају ништа заједничког, тако да је особи која слуша тешко да донесе закључак • Говори предуго, без процене капацитета разумевања саговорника	• Већ смишља и бира одговор док друга особа још говори, уместо да пажљиво слуша • Слуша детаље и узбуђује се, брзо своје разумевање везује за значење неке „споредне реченице”, а не тражи смисао целог саопштавања • Ставља особи „у уста” више него што је уствари рекла • Покушава непоуздано и непознато одмах да преузме у властиту мисаону схему и интерпретира на свој начин или исто то у потпуности пречује односно не обрађује информације

Рецепти за успешну комуникацију

- Уважавај саговорника
- Буди искрен и отворен за комуникацију
- Не комуницирај са другима на начин на који не би волео да други комуницирају са тобом
 - Активно слушај
- Труди се да разумеш како се други осећа, „уђи у његове ципеле”
 - Користи једноставне речи са јасним значењем
 - Употребљавај језик позитивне акције
 - ЈА поруке уместо ТИ порука
 - Усмери се на сада и овде
 - Буди отворен за ново, другачије
 - Користи хумор

2.11. Улога фацилитатора у изградњи тима

Појам тимског рада одражава идеју да заједнички рад људи различитих знања, способности, искуства, различитих начина размишљања и долажења до нових сазнања, значајно доприноси ефективности рада и квалитету постигнутих резултата, стварајући продукте чији квалитет превазилази појединачна постигнућа чланова тима (Ћук Миланков, 2005). Тимски рад можеш да сагледаш на два нивоа: кроз твој рад и улогу у тиму, и кроз твој рад и допринос изградњи тима вршњачких едукатора које обучаваш. Твоја улога као фацилитатора је да омогућиш тиму да функционише успешно и ефикасно у процесу реализације предвиђених задатака.

На почетку твог рада са будућим вршњачким едукаторима, учесници представљају групу заинтересованих особа која у току рада може да прерасте у тим компетентних едукатора који је ујединио своје снаге, знања и вештине и ставио их у функцију заједничког учења и даљег примењивања наученог. Твој задатак као фацилитатора је да подстичеш и мотивишеш чланове групе који су се окупили на заједничком задатку да се што боље упознају, да развију сарадњу и међусобне односе да би што пре и што успешније остварили свој заједнички циљ. Да би допринео стварању ефикасног и функционалног тима, потребно је да будеш свестан да сваки тим пролази три корака у свом настајању. Први корак је формирање тима тј. окупљање вршњачких едукатора као групе. Твоја улога је да их подстичеш да развијају сарадњу, да дефинишу своје место у групи и да затим дефинишу заједнички циљ и свој стил рада.



Прва фаза формирања тима временски одговара уводним активностима предвиђених радионица када се ради на међусобном упознавању, дефинисању страхова, очекивања, циља, а затим и правила рада. У следећој фази тзв. фази нормирања, фацилитатор помаже групи да ради што боље и ефикасније функционише и да превазилази проблеме на креативан начин и да механизме решавања проблема усваја и унапређује. Што се тиче самих учесника они у групи проналазе своје место и улогу, граде међусобно поверење и изналазе modele разумевања, прихватања и управљања различитостима. Нормирање се у току обуке одвија у току припрема и реализација предвиђених радионица обуке када се учесници деле у тимове, организују тимски рад на припремама радионица, деле улоге и задатке и припремају се за реализацију радионица. И на крају, функционални тим

има чланове који имају развијен осећај припадања тиму, отворени су и спремни за сарадњу и међусобну подршку у остваривању заједничког циља. Улога фацилитатора је сада мање захтевна јер учесници сами несвесно преузимају и доприносе фацилитацији тимског рада. Временски, тим је формиран када се искуствено оконча реализација заједничког задатка на обуци и када се добије повратна информација о успешности функционисања једног тима који је сада спреман, вољан и жељан нових заједничких подухвата.

2.12. Формирање тима

Како ћеш препознати тим?

- Тим има јасну заједничку визију и циљ и активности, чланови тима су усмерени на задатак који води испуњењу циља
- Међу члановима тима постоји зависност и емпатија
- Чланови тима имају јасну поделу улога и одговорности
- Постоје процедуре и правила која дефинишу начин рада и оне се користе
- Тим има и поштује механизам доношења заједничких одлука
- Тим решава интерне тензије и конфликте

Какве користи пружа тимски рад у вршњачкој едукацији?

- Развија се сарадња између чланова групе и јачају се заједнички капацитети. Многе задатке ћеш боље да изведеш када радиш у тиму заједно.
 - У тиму вршњачких едукатора више знања је на располагању и кроз сарадњу и размену знања између чланова тима успешно се усвајају нова знања и вештине.
- Рад у тиму чини да чланови групе стимулишу и инспиришу једни друге да уложе веће напоре него када раде сами.
 - Тимски рад доноси нови квалитет задовољства у раду и могућност слављења заједничких постигнућа.
 - Социјално задовољство - неке основне потребе, као што је осећај пријатељства и припадања се могу задовољити само у групи.

Твоја улога као водитеља обуке је у функцији ефикасности тима, као специфичног облика групног функционисања. Помажеш да се тим развија, разуме и прихвати принципе који доприносе његовој успешности.

У групи постоје различите улоге које појединцац може имати. Не воли свако да буде вођа, или да следи одлуке које други око њега доносе. Неке типичне улоге у тиму су:

Мислилац - који воли да планира, размишља, размењује идеје са другима.

Радник - који воли да се препусти размишљањима других, а да при томе без размишљања „повуче“ за своју групу.

Посматрач - који воли да седи са стране, да је неупадљив али воли да буде део тима и битан му је тај осећај.

Емотивац - који осећа и коме су емоције „све“. Не придаје велики значај делу или размишљањима, већ осећањима. Како оним у групи тако и оним који са групом долазе у контакт.

Разумевањем ових различитих улога олакшаћете другима да се добро осећају у тиму и да пронађу своју улогу која их задовољава.

Како се у тиму доносе одлуке?

Као вршњачки едукатор, важно је да знаш да сваки тим окупља појединце који имају различита знања, искуства, а затим и различите интересе. Сваки члан тима доноси и своје специфичне особине и интересовања, али и специфичности у комуникацији, раду, посвећености. Доношење одлука у тиму један је од великих изазова који може да утиче на међусобне односе, на успостављање процеса комуникације и сам процес одлучивања. Да би се одржало јединство и кохезија једног тима и успоставила процедура доношења одлуке веома су битне комуникацијске вештине и раније постигнут доживљај групне припадности, толеранције и прихватања.

Бројни су начини на који одлука може бити донета: једногласно, одлуком већине, одлуком мањине, одлуком ауторитета, консензусом. Консензус обезбеђује постизање квалитетне опције и избор најадекватније одлуке у тиму. Крајњи продукт рада тима не мора да буде опција за коју сваки члан мисли да је најбоља. Битно је да сваки члан изабрану опцију може генерално да прихвати.

Све технике одлучивања путем консензуса имају исте базичне фазе:

- Расправе о проблему и дефинисање проблема
- Утврђивање елемената око којих постоји сагласност односно несагласност у тиму
- фазу „мозгања“, продуковања што већег броја идеја
- фазу анализе, процене идеја и
- фазу доношења коначне одлуке

Циљ доношења одлуке консензусом је постизање одлуке у тиму да се нико не осећа искљученим из процеса и да сви имају осећај да је њихово мишљење и интерес представљен барем делимично.

Рецепт за успешан тимски рад

- Буди толерантан и прихватај другачије мишљење и виђење ситуација
 - Труди се да будеш равноправан
- Подстичи све чланове да учествују у свим корацима (нпр. чланови тима вршњачких едукатора који заједно припремају едукацију)
 - Заједничким радом постижете постављени циљ
- Сети се комуникацијских вештина јер оне су средство за успешан тимски рад
- Када будеш у прилици да учествујеш у доношењу одлука, сети се да крајња одлука не мора да буде одлука за коју сваки члан мисли да је најбоља, битно је да сваки члан крајњу одлуку може да сагледа као своју
- Када будеш у прилици да си у улози водитеља тима, усмери се у једнакој мери и на задатак и на чланове тима и подстичи синергију тима

2.13. Модерација и технике визуализације и презентације

Модерација се примењује у раду са малим или великим тимовима или групама. У већини случајева, модерацијом рада треба да се успостави процес доношења одлука демократским путем, тако да сви чланови групе дају допринос крајњем

продукту. Као модератор током процеса омогућава се учесницима да у потпуности искористе своје знање и способности, мотивише групу и помаже учесницима да визуелно сагледају резултате и кораке у процесу стижања до крајњег резултата. Модерација не може да доведе до радикалних промена, али може да олакша дискусију, подстичући поступке који воде променама. Поред тога, треба имати у виду да је модерација везана за групу и дакле ограничена датом групом и оним што је та група, дугорочно гледано, спремна да уради.

Дужност модератора може бити и да укаже на значај теме неким члановима групе и да групу води у читавом процесу ка унапред дефинисаном циљу.

Неколико општих улога модератора:

- Дефинишеш оквир за активности групе
- Демонстрираш различите начине за постављање оквира и решавање проблема
- Унапређујеш способности групе да функционише
- Визуелно представљаш продукте рада групе
- Скицираш начин или след размишљања како би процес решавања проблема био транспарентнији
- Обезбеђујеш да се сви учесници придржавају правила дискусије
- Водиш групу ка демократски постигнутим резултатима
- Мотивишеш чланове групе да унесу сопствене вештине и своје способности
- Омогућаваш рефлексije о учињеном
- Олакшаваш комуникацију између учесника
- Размишљаш о сопственом учинку и утицају на процес у групи

Важно је напоменути да ти као модератор ниси „шеф” групе. Ти си ту да усмераваш и подржаваш процес који се одвија у групи. Твоја подршка као модератора се у овом случају односи на организационо окружење, групну динамику и формирање мишљења. Да би то постигао, модератор не треба да се упушта у тему, поштујући и вреднујући способности чланова групе. Модератори морају да верују у аутономију учесника. Они су ту да им помогну да методски реше проблем, остајући изван процеса доношења одлука. Да би то постигао, модератор мора да покуша да успостави и лични, а не само професионални однос са учесницима.



2.14. Техничка знања корисна сваком вршњачком едукатору

Као модератор имаћеш низ средстава која се могу користити за различите намене. У овом поглављу даћемо кратак списак неких основних средстава, опреме и материјала уз сугестије за њихово коришћење.

Основна опрема и материјали за рад модератора

Табле за модерацију: плутане табле, беле металне табле (flipchart табла), мултифункционалне табле

Табле су вероватно најчешће коришћена помагала приликом модерације. Плутане табле ти омогућавају да окачиш материјал на њих уз помоћ шпенадла и чиода. Беле металне табле можеш да користиш као табле за писање али и као постоље за блокове папира које користиш за припрему презентација али и за писање у току рада. Мултифункционалне табле комбинују претходна два модела тако што је један део табле од плуте а други од метала. Уз табле, значи користиш картице за модерацију али и блокове папира. Њих користиш и ти као модератор и учесници за визуелно представљање идеја. Њихова добра карактеристика је да можеш лако да их помераш и користиш за различите потребе. Беле металне табле или flipchart-ови имају ограничени простор за презентацију. Табле од плуте на којима материјал за презентацију качиш уз помоћ шпенадла или чиода, пружа више простора и омогућава ти лакше померање презентованог материјала јер папир можеш да премешташ у складу са потребама што јаснијег визуелног представљања. Картице и сличне предмете такође можеш да закачиш, помераш и групишеш. Уколико немаш на располагању таблу од плуте, зид можеш да прекријеш папиром већег формата на који потом помоћу селотејпа или траке можеш да качиш тј. лепиш картице и поново омогућиш лакше визуелно представљање изнетих идеја.

Модераторска торба, картице и кутија са материјалом

Модераторска торба садржи основни материјал, који укључује картице различитих величина и облика, чиоде, шпенадле и рајснадле, маркере и оловке разних боја и дебљина, маказе, лепак за папир, селотејп, папир итд. Ради лакше употребе, ствари у торби групиши, како би био сигуран да садржи све што је потребно. Модерацијске картице такође се могу сматрати основним оруђем. Као модератор можеш да користиш картице различитих облика и боја за означавање различитих ствари. Можеш да их користиш за сакупљање идеја, груписање, графички приказ и симболе. Додатни материјал може стајати у кутији. То је рецимо материјал који сам припремиш за вежбе загревања, упознавања и групне активности. Поменути материјал обично направиш у складу са потребама специфичног задатка и групе, тако да потпун списак треба да буде резултат твојих потреба.

Електронска и мултимедијална опрема

Електронска опрема постаје све важнији део процеса модерације. Опрема укључује графоскоп, лаптоп компјутер и LCD пројектор, дигитални фото апарат, CD плејер и видео опрему. Графоскоп користиш за кратке презентације, које укључују текст, цртеже или графичке приказе. Компјутер и LCD пројектор користиш за опширније презентације. Треба међутим поменути да визуелне

презентације уз рецимо Мајкрософтов пауер поинт (power point) или сличан компјутерски софтвер треба да користиш само као подршку излагању и ономе о чему причаш. И на крају, дигитални фото апарати су све важнији део опреме модератора. Дигиталне фотографије се могу користити како би се лакше документовали визуелно представљени продукти и креирао графички запис за документацију. Поред тога слике се могу лако слати учесницима е-мејлом или на компакт диску (CD-у). Већина дигиталних фото апарата може да сними и кратак видео запис који се такође може приложити уз документацију на CD-у.

Рецепт за ефикасно коришћење опреме и материјала

Коришћење материјала умногоме зависи од правила модерације, основних правила визуализације и групне динамике којих се придржаваш. Ово су неке основне препоруке:

- Технике и материјали који се примењују треба да прате потребе групе, интересовања и способности учесника
- Уколико постоји отпор неком специфичном методу, треба потражити алтернативу

Немојте превише користити материјал. Није потребно да се покаже све што садржи торба модератора.

- Користите само технике и материјале који одговарају текућем задатку и ситуацији
- Продукти код којих је коришћен материјал треба да остану видљиви учесницима
- Немојте користити превише електронских средстава и помагала
- Материјал треба да помогне модерацији а не да буде њен садржај

2.15. Визуализација

У процесу модерације покушаваш да утичеш и на чула учесника. Већина нас ефикасније учи и пре ће се сетити шта смо научили ако су им ангажована различита чула. Поред тога, говор може бити нејасан и довести до неразумевања ако се користи као једино средство. Визуализација омогућава да забележиш оно што је речено и можеш је користити како би се оно што говориш разумело на начин који желиш.

Као модератору ће ти користити да развијеш репертоар визуелних симбола како би сажетије и ефикасније пренео информацију. Не треба занемаривати ефектност мапа, паноа, графичких приказа и других визуелних облика комуникације.

У контексту овог приручника, визуализација је начин да се садржај излагања, које се обично одвија усменим вербалним путем, допуни или „преведе“ на графичке знаке. То могу бити слова, слике, графикони, симболи, дијаграми, спискови итд. Идеја је да се изговорена реч претвори у неки визуелно разумљиви облик.



У већини случајева, као водитељ радионица, бићеш у прилици да користиш визуализацију. Али треба да је испланираш унапред, без обзира што ћеш у пракси готово сигурно морати да будеш флексибилан. Питања која могу помоћи у процесу планирања су следећа:

- Шта желим да илуструјем (садржај)?
- Чему служи илустрација (циљ)?
- Кога желим да информишем (групу учесника)?

Ова питања одређују који су одговарајући инструменти (плутана табла, флипчарт, графоскопи, компјутер/LCD пројектор) и које врсте визуелних елемената (текст, графикони, симболи и дијаграми) можеш да користиш током семинара. Приликом одлуке о коришћењу различитих техника визуализације, модератор треба да размисли о саставу и интересовањима групе. Искуство показује да свако, без обзира на узраст и врсту посла којом се бави увиђа да му је корисно да визуелно илуструје своје мисли и идеје. Разлика је обично у типу симбола који се бирају и у коришћењу различитих боја. Уколико се правилно користи, визуализација може да обогати и подржи процес који се одвија у групи и то на различите начине. Као модератор одлучујеш да ли и коју врсту визуализације треба користити у датој ситуацији. Уколико се превише ослањаш на један одређени метод (на пример „груписање идеја“) то може брзо да досади и да негативно утиче на креативност групе. Због тога је важно да модератор уме да користи и различите технике визуализације.

Рецепт за визуализацију

- **Натписе пиши штампаним уместо писаним словима** - Штампана слова су читљивија издалека него писана. Такође, води рачуна да одредиш колика слова треба да буду да би се видела са различите удаљености.
- **Користи и мала и велика слова** - Текст је обично читљивији ако користитиш мала и велика слова, која између осталог показују и где ставови почињу, а где се завршавају.
- **Сажми информације** - Истакни на табли само оно најосновније, у сажетом облику. Важно је да листови папира не буду претрпани информацијама. Различити људи имају различита правила, али обично се сматра да је наслов и текст од седам редова са око четири речи у реду више него довољан за једну страну flipchart блока. На картицама се препоручује максимално текст који ће стати у четири реда.
- **Нека слике говоре** - Покушај да користиш симболе, а не речи. С друге стране, води рачуна да људи знају шта твоји симболи значе. Нису сви симболи универзални.
- **Три боје** - Користи боје али не превише: једна боја за наслов, једна за основни текст и још једна за речи које треба истаћи.

Препорука

Може бити веома корисно да се постери и панои оставе изложени током читавог семинара. На тај начин учесници могу да се подсети шта је био предмет ранијих дискусија и радионица и да се подсети или позову на одређене информације. Води рачуна да су визуелни прикази лако видљиви и да следе логичан ред.

2.16. Преговарачке и медијаторске вештине

Током радионице може доћи до сукоба између учесника или између учесника и водитеља. Свака од ситуација сукоба на семинару може да резултира продубљивањем сукоба и важно је да као водитељ знаш како да реагујеш у тим ситуацијама. Један од начина јесте примена *медијације*. Медијација је начин решавања конфликта и превазилажење неспоразума у коме се неутрална трећа страна или стране појављују у улози медијатора, односно посредника између сукобљених страна. Медијација олакшава процес комуникације између сукобљених страна.

Твоја улога као медијатора на практичном нивоу је да интервенишеш:

- током обуке у случајевима избијања сукоба или код интензивнијег супротстављања мишљења
- после обуке у случају да сукобљене стране прихвате помоћ вршњачког едукатора медијатора спроводи се медијација

и на сазнајном нивоу и унутрашњем плану вршњачког едукатора да:

- оснажујеш вршњачког едукатора за вођење семинара јер вршњачки едукатор зна како да реши евентуални сукоб између учесника

Шта је важно да знамо о конфликтима?

Конфликт или сукоб настаје између појединаца и групе или између група из различитих разлога и мотива. Сазнање о конфликтима стара су колико и људски род, али „тек у последњих двадесетак година почела је полако да се формира дисциплина у којој се откривају и анализирају основне заједничке карактеристике социјалних конфликта.“ (Ковач Церовић, 1996).

- Конфликт постоји и део је свакодневног живота
- Конфликт нам пружа могућност да растемо и да се развијамо - конфликти су у исто време и опасност, али и могућност, изазов, а без изазова нема развоја. Конфликти нам пружају могућност да неке односе побољшамо и учинимо их квалитетнијим, као и да нешто научимо о себи и другима
- Не постоји нужно једно „право“ решење у конфликту. Кроз рад са конфликтима учимо како да их решавамо на успешан начин, што подразумева да испробавамо различита могућа решења и да бирамо она која су у тој ситуацији најадекватнија
- Кроз праксу, учимо се вештини продуковања много алтернативних начина решавања конфликта
- Решавање конфликта се учи - учећи вештине комуникације, ненасилног изражавања и активног слушања, учимо конструктивне начине за решавање конфликта
- Осећања су важна - Понекад је тешко да разумемо узрок конфликта док се не позабавимо осећањима која леже у основи
- Начин на који дефинишемо проблем одређује како ћемо га решавати - што је јаснија дефиниција проблема (осећања, потребе и захтеви обе стране), то је већа вероватноћа да ћемо доћи до решења које ће задовољити обе стране
- Решавање конфликта се вежба и усавршава - вежбајући постајемо све вештији у решавању проблема
- Понекад можемо да пронађемо решење које ће у потпуности задовољити све стране у сукобу - уколико користимо вештине решавања конфликта, можемо да дођемо до решења у којем и једна и друга страна добијају. Могући исходи конфликта су: једна страна (моћнија) добија, друга страна (слабија) губи, обе стране губе, и једна и друга страна мало добију, мало изгубе (компромис), обе стране добијају. Често се компромис види као најбољи могући исход конфликта, међутим у компромису свака страна мисли да је можда могла да добије више, тако да незадовољство често остаје. Због тога је, кад год је то могуће, важно трагати за решењем у којем ће обе стране у потпуности да добију, а то је могуће тако што ћемо се спустити на ниво потреба



Улога медијатора у контексту рада вршњачког едукатора:

Ова улога подразумева улогу неутралне особе која ствара током обуке атмосферу прихватања и уважавања. У атмосфери прихватања и уважавања ситуације сукоба и развој конфликта који избију на семинару лакше воде постизању договора. Конфликти јесу део свакодневног живота и због тога се могу јавити и током реализације радионица. То не значи да је група лоша, или да си ти као водитељ лош.

То значи да се у групи дешавају ствари које су део нашег свакодневног односа који имамо са другим људима.

Када си у улози медијатора реагујеш у ситуацијама када се једна од страна осети угроженом, а осетљив си за потребе обе стране. Такође, важно је да охрабрујеш учеснике и да у случајевима супротстављања мишљења која резултирају сукобом имаш став да се договором може све постићи.

И улога медијатора, као и улога фацилитатора коју си већ имао прилике да упознаш тражи од тебе да будеш активни слушалац и то у следећем правцу - слушај пажљиво и препознајеш потребе обе стране, преводиш језик критика појединих учесника или групе на семинару на језик потреба и очекивања и што је најважније треба да омогућиш странама у случају сукобу да се узајамно чују.

Када у току обуке вршњачке едукације дође до ситуација сукоба медијатор децентрира учесника или групу учесника наводећи их да се ставе у позицију друге стране и сагледају њену могућу реакцију. Такође, медијатор наводи учесника да продукују што више сопствених различитих решења у циљу постизања договора, али када се дође до договора проверава да ли се обе стране обавезују да ће га се придржавати и да су разумеле шта се од њих очекује до краја семинара или дуже, овисно о сукобу.

И на крају улога медијатора тражи од вршњачког едукатора да показује уважавање и поштовање напора обе стране да раде на постизању и остваривању договореног. Сам тон и начин обраћања учесницима треба да улива поверење, не сме да буде исувише шаљив, али ни сувише формалан јер је скоро немогуће постићи договор између сукобљених страна.

Рецепти за успешног посредника у сукобу

- Поштуј потребе свих учесника у процесу
- Нападај проблем, а не особу
- У процесу су сви равноправни
- Поштуј гледиште друге стране у сукобу, свако има своју перцепцију проблема
- Медијатор помаже странама да се чују и дођу до решења, не тражи решење

2.17. Технике вредновања и давања повратне информације

Као водитељ вршњачке обуке наћи ћеш се често у улози евалуатора. Као евалуатор бићеш у прилици да вреднујеш свој али и туђ успех. Најједноставнији начин да евалуираш постигнућа је да на крају активности, целине или радионице својим учесницима поставиш питања:

Колико вам се допала ова активност - вежба?

Да ли је за вас била корисна и на које начине?

Што би могло другачије да се уради?

Међутим, осим постављања питања учесницима, као водитељи вршњачке обуке стално се питај шта учесници мисле о некој конкретној активности или радионици. Другим речима, неопходно је да и сам промислиш о датој радионици или активности како би је изменио и унапредио следећи пут када је спроводиш. Промишљање по деловању, примењујеш после радионице и себи постављаш следећа питања:

Шта је било добро?

Шта је могло другачије да се уради?

Како бих ово урадио следећи пут?

Промишљањем о претходним искуствима извлачиш „поуку” коју можеш да имаш на уму у будућем раду. Промишљање је дубоки процес постављања питања и анализирања оног што се одиграло, оног што је ишло како треба и онога што би се следећи пут могло урадити боље.

Често ћеш се наћи у ситуацији и да вреднујеш туђи рад и дајеш повратну информацију (feedback).

Feedback је информација коју дајемо о себи, о другој особи, о пару, о групи.

Feedback има две функције:

1. информативну - осигурава податке потребне за промену
2. хедонистичко-мотивацијску

Feedback може бити позитиван и негативан. Негативан feedback не осигурава трајну и квалитетну промену. Ако се промена и догоди, она је тренутна, а произлази из страха да се избегне последица (не из уверења).

Позитиван feedback:

- Темељи се на ономе што се опажа, не на претпоставкама
- усмерен је позитивној промени
- специфичан је а не уопштен
- намера му је да помогне особи
- јасан је

- конкретан
- поверљив
- одваја понашање од особе

Feedback-ом дајемо информацију, а не мењамо особу.

Квалитет feedback-а овиси од **квалитета односа** између особе која га даје и особе која га прима.

Као водитељ радионица потребно је да научиш да дајеш конструктивни тј. позитиван feedback.

Feedback, који дајеш учесницима може да доведе до процеса учења, усвајања специфичних знања и вештина, а такође даје боље и трајније резултате онда када:

- онај ко учи разуме на који начин то утиче на квалитет њеног/његовог живљења
- схвати значај наученог и његову примењивост и
- увиди могућност да се мења и усавршава

Пробајте са „feedback” миком, на почетку нагласите шта је то особа урадила што вам се свидело, што сматрате да је добро, затим реците шта је, по вашем мишљењу могло да се уради другачије, и потом поново нагласите добре ствари које је особа урадила, али сада у глобалу, гледано на целокупни рад те особе.

Рецепт за успешног евалуатора

- У процесу евалуације прати шта је било добро, шта може да се унапреди у раду следећи пут
- Јасно дефиниши шта желиш да евалуираш да би на основу тога дефинисао прецизно питања
- Буди јасан и прецизан у давању повратне информације другима
- Евалуација ти пружа драгоцене увиде како да наставиш са својим радом

2.18. Вештине планирања и управљања сопственом иницијативом

„Још од самог почетка трибине учесници су указали неопходно поштовање према вршњачким водитељима, али, што је веома битно, и једни према другима.”

Вршњачки едукатор
Омладинске групе Етос

Као вршњачки едукатор, организатор обуке, и мултипликатор знања и вештина већ се налазиш у позицији младог лидера који има сопствену иницијативу, који је активан учесник у социјалним променама. Улога лидера у раду вршњачког едукатора испољава се пре свега кроз:

- Твоје професионалне компетенције у раду као вршњачки едукатор
- Артикулисање и комуницирање визије и мисије рада вршњачких едукатора или вршњачке едукације

- Остваривање јасних и прихваћених циљева
- Твоју проактивност тј. тежњу за променом и усавршавањем
- Активно подстицање комуникације и сарадње
- Подршку у креирању тимова
- Подстицање иницијативе и одговорности код учесника за вршњачку обуку

Лидерство је процес утицања на друге да би се остварили циљеви и усмерио рад и функционисање тима. Лидери остварују овај процес ослањајући се на сопствена уверења, морал, карактер, знања и вештине, поштујући потребе, знања и вештине људи са којима раде. Као вршњачки едукатор и лидер концентрисан си и на задатак како одржати иницијативу коју си имао. Као лидер тима усмерен си и на задатак и на људе јер:

- Подстичеш чланове на усавршавање; делегираш стручност и одговорност
- Комуникација је двосмерна
- Подстичеш питања
- Подстичеш партиципацију чланова у доношењу одлука
- Усмерен си на међуљудске односе чланова
- Подстичеш сарадњу
- Креираш атмосферу поверења, групне припадности
- Реагујеш у ситуацијама конфликта
- Имаш утврђен критеријум евалуације успеха и систем награђивања, да би се истакао успех и појединца и тима

Поред наведених специфичности, улога водитеља обухвата и задатке који су део скоро свих облика лидерства: он проналази чланове тима, организује рад, расподељује дужности, контролише да ли се све одвија онако како је предвиђено, води рачуна о спољним факторима који могу угрозити рад тима. У овоме су од велике помоћи технике планирања и руковођења иницијативом.



На самом почетку планирања веома је важно да тим зна своју визију и мисију. Као вршњачки едукатори, ти и твоји вршњаци сте активни у свим дешавањима која се односе на проблеме, потребе и интересовања младих. Укључујете се у осмишљавање ефикасног решавања проблема, а затим активно учествујете у том процесу с циљем да се унапреди положај младих. С обзиром да је приоритет програма у који си укључен да се створе тимови младих који ће учествовати у вршњачкој едукацији, потребно је пре почетка процеса сагледати слику тренутне ситуације. Ко се бави тим проблемом, које се мере предузимају, као и шта каже статистика и други извори информација о ситуацији на том пољу. Потом, треба анализирати које су све заинтересоване групе активне на истом пољу, које су им потребе, интереси, мотиви, капацитети за промену.

Лидер и чланови тима треба да буду свесни и својих снага, слабости, могућности и претњи, а затим и да јавно заговарају о проблему којим се баве. Поставља се потом питање како реализовати постављене задатке, а који се односе на реализацију програма, методе рада, њихову динамику и укљученост програмског тима у реализацију задатака. У тиму је потребно дефинисати одговорност чланова тима, улогу циљне групе, али и јасно планирање локације и опис места активности, време реализације пројекта, дистрибуција ресурса и управљање ресурсима, алтернативне методе за случај потребе. Један твој план акције може да стане у табелу са овим садржајем.

Рецепти за успешног лидера

- И ти можеш да будеш лидер
- Добри лидери се не рађају, они се стварају
- Ако имаш вољу и жељу можеш постати успешан лидер
- Успешни лидери развијају се кроз процесе упознавања себе, тренинге, едукацију и стицање искуства

Да резимирамо!

2.19. Улоге вршњачког водитеља

А сада размисли!

- Сети се када си последњи пут присуствовао неком семинару, које су биле улоге водитеља?
- Да ли у раду водитеља можеш да уочиш неке од горе наведених улога?
 - Када би ти био у прилици да водиш семинар, које улоге би ти биле лакше, а које теже и зашто?
- Препоручујемо ти да водиш евиденцију о напредовању и овладавању одређеним улогама или да следећи пут када будеш присуствовао неком семинару, обратиш пажњу на бројне улоге водитеља.

УЛОГА ВРШЊАЧКОГ ВОДИТЕЉА	КАКО МОЖЕШ ДА СЕ ПОНАШАШ У УЛОЗИ?	КОЈИ СУ МОГУЋИ ЕФЕКТИ ЗА УЧЕСНИКЕ?	КАДА ДА УЋЕШ У УЛОГУ ВОДИТЕЉА?
Модератор	Тражиш од учесника да износе информације	Група размењује информације и изворе информација Постиже се виши ниво разумевања у групи, ствара се осећај повезаности садржаја	Када је велика група учесника и када презентације нису међусобно повезане
Фацилитатор	Подстичеш активно учешће учесника Извлачиш идеје из групе Подржаваш самостално истраживање и откривање	Учесници увиђају значај властитог искуства и предзнања Учесници се укључују у дискусију на више нивоа Атмосефра сарадње	Прикладан у великом броју различитих ситуација Користити често
Медијатор	Отвараш разне могућности, подржаваш и контролишеш процес Помажеш особи да јасније сагледа своју потешкоћу (потребу, жељу) и оснажиш је за решавање	Једнака подршка појединцима и групама Добра атмосфера	У случају евентуалних сукоба појединаца или група на семинару
Евалуатор	Вреднујеш процес радионице, продукте и свој рад	Учесници воле да вреднују, одвојили су време и желе нешто да науче	На крају радионице, дана и свакако на крају обуке. Када имаш спремне технике евалуације или инструменте, упитник и будеш спреман за евалуацију

Лидер	Вешто обучаваш друге, координираш рад појединаца у групи, подстичеш мотивацију појединаца и групе у целини	Учесницима си добар модел за учење, и они желе да постану ЛИДЕРИ - вршњачки едукатори	У великом броју различитих ситуација
-------	--	---	--------------------------------------

3. Шта је радионица?

Радионичарски поступак је у последњих 10 година постао изузетно популарна метода рада која се до сада најчешће примењивала у раду са омладином, као и са професионалцима који раде са младима (Дејановић, Видовић, 2003).

Реч радионица по правилу је асоцијација за неку производну активност којој је циљ стварање конкретног, материјалног продукта. Тако да су нам познате радионице за израду обуће, радионице за производњу одеће, делова за машине, аутомеханичарске радионице и др.

Када говоримо о радионицама у контексту вршњачке едукације, говоримо о активностима које такође имају своје продукте (плакати, цртежи, схеме, листе, закључци, знања, ставови), а који су у служби самог процеса и начина рада и представљају кључну добит за саме учеснике радионице.

Радионица је савремени облик групног рада са јасно одређеним циљевима. Учесници се окупљају и учествују у конкретној обуци или тренингу током којег активно учествују у процесу. Радионица се може организовати на било коју тему и за све узрасте поштујући основне принципе радионице. Такође, током радионице се користе посебне технике и облици рада.

Суштина радионице је у њеном процесу као и у начину рада.

Радионица се различито дефинише и организује код различитих аутора и управо зато је изузетно тешко навести једну њену дефиницију. Међутим, већина аутора је сагласна да постоје неке основне одлике радионица које је самим тим могуће и дефинисати. Те одлике су:

- Лични ангажман
- Рад у малим групама
- Активно учешће свих
- Разноврсност комуникационих образаца (рад у пару, социјалне игре, вођене фантазије, дискусија, инсценације, brainstorming)
- Атмосфера подршке од стране групе и водитеља
- Давање права на различитост и поштовање потреба, емоција и начина функционисања сваког учесника
- Рад на заједничкој теми

Радионица представља разне облике дискусионих група, акција или састанака чија је основна компонента самоподржавајући тј. самоафирмирајући начин рада.

3.1. Врсте радионица

Радионице се међусобно разликују по свом садржају, циљу и узрасту коме су намењене и сходно томе могу се и класификовати. Најчешће и најјасније груписање радионица врши се у односу на њихову сврху, односно циљ. Као и свака класификација, и ова коју ћемо вам представити, само је оквирна, али верујемо да одражава суштину и на најбољи могући начин уводи нас у предмет нашег рада.

Разликујемо две основне групе радионица:

1. Креативне радионице - чији је основни циљ подстицање и развијање стваралачког мишљења и изражавања (подстицање вишеструког, слободног и лично обојеног трагања за решењем). То су, на пример драмске, песничке, ликовне и друге радионице.
2. Едукативне радионице - чији је основни циљ стицање сазнања у широком смислу речи. У оквиру ове групе разликујемо:
 - а) превентивне/„ментално-хигијенске радионице” - које су „психолошке” у правом смислу речи, усмерене на развој личности, идентитета и сл., а циљ им је примарна превенција. Спадају у групу едукативних радионица зато што им је циљ и стицање неких знања и увида (сазнања о себи, другима и сл.);
 - б) когнитивне радионице - којима је циљ стицање конкретних знања и вештина, а такође и подстицање неких когнитивних процеса (планирања, стратегије учења, расуђивања и сл.);
 - ц) Радионице за конструктивно разрешавање конфликта - којима је циљ развијање социјалних вештина неопходних за конструктивно решавање конфликта. Оне обједињују и едукативне радионице у ужем смислу (учење конкретних комуникацијских вештина) и ментално-хигијенске радионице (разумевање властитих потреба, развој самосвести и самоафирмације, личне одговорности и др.).

Према односу узраста водитеља радионице и учесника радионице разликујемо две групе радионица. Радионице које воде одрасли водитељи и у којима су млади учесници радионице, чест су пример примене радионичарског рада. Радионице о којима говоримо у овом приручнику односе се на радионице у којима је узраст водитеља приближно исти узрасту учесника радионице.

Без обзира на то колико и како се радионице међусобно разликују, оне ипак имају и неке своје заједничке карактеристике (принципе, структуру, облике рада) које ћемо у даљем тексту укратко представити и то у светлу едукативних радионица, што је и ужи предмет нашег интересовања.

Препоручљив број учесника једне радионице креће се између 15 и 25.

Радионица, као облик рада, може да се примењује на свим узрастима, при чему се обим тема, динамика и организација активности прилагођава узрастним разликама.

3.2. Радионица као облик учења

С обзиром на то да је циљ едукативне радионице стицање неког сазнања, јасно је да се ту ради заправо о учењу. У зависности од конкретног циља, односно сценарија, у радионицама могу да се комбинују различити облици учења (Дејановић, Видовић, 2003).

Заједно са активним методом (који подразумева менталну и моторичку активност учесника током рада), у радионицама се примењује и метод искуственог учења. Када говоримо о тој врсти учења, не мислимо само на



успостављање веза између узрока и последица, већ и на уобличавање личног доживљаја (искуства) у светлу неког новог садржаја. То уобличавање личног искуства се врши кроз размену с другим учесницима и водитељем групе, тако да говоримо и о кооперативном учењу.

У радионицама се сусрећемо и са учењем по моделу, јер су учесници у прилици да посматрају остале учеснике, као и водитеље радионица, у различитим ситуацијама и улогама, и на такав начин се ствара добра претпоставка за кориговањем и обликовањем властитог понашања.

Радионичарске активности најчешће представљају и решавање неког проблема (без обзира да ли је он когнитивни, емоционални или социјални), при чему се комбинује конвергентно (учење жељеног решења) и дивергентно учење (подстицање на трагање за различитим путевима - начинима доласка до решења).

Једна радионица, коју чини неколико активности, обично траје 1 сат и 30 минута до 2 сата.

3.3. Основни принцип радионичарског поступка

Радионицом, по правилу, руководе два водитеља у исто време, који међусобно деле улоге.

Свака радионица има врло јасан и унапред дефинисан план - сценарио, од чијег квалитета, у великој мери, зависи и њен успех.

Суштину сценарија чине структуриране активности које настају као резултат конкретног захтева који уводи водитељ радионице, а обједињене су око једне теме. Једну структурирану активност, најчешће обликује више конкретних захтева који се међусобно обједињују.

На пример, након краћег уводног излагања које отвара тему, учесницима се упућује захтев: „Сада се поделите у мање групе од по троје“. Када су се учесници поделили у групе, водитељ даје свакој групи унапред припремљен текст и упућује захтев: „Прочитајте пажљиво текст, размислите и продискутујте што више решења којима бисте могли решити ту ситуацију“. Учесницима се саопштава време које је предвиђено за то, а по истеку времена, следи нови захтев: „Изаберите једно решење које је, по вашем мишљењу, најбоље и представник групе кога изаберете, представиће га осталим учесницима“. Након предвиђеног времена, следи размена и дискусија.

Мање или више тако (или слично) структурираних активности чине сценарио једне радионице.

Сценарио преко конкретних захтева усмерава лични ангажман учесника.

Добар сценарио подстиче кооперацију, а не такмичење и дискриминацију.

Свака радионица пролази и кроз неколико основних фаза:

1. Изазивање личног доживљаја - што у контексту когнитивних радионица значи проживљавање новог садржаја кроз властито искуство. На пример, „покушајте да се сетите што више ситуација када је вама лично било важно да ваше мишљење буде саслушано”. Дакле, захтевом непосредно изазивамо доживљај који уобличавамо. Ово уобличавање чини другу фазу сценарија.
2. Уобличавање личног доживљаја - које се најчешће конкретизује кроз речи, при чему можемо користити и неке друге симболичке форме (цртеж, покрет и др.).
3. Размена - следи након уобличавања и има функцију обогаћивања властитог искуства, а може да се одвија у пару, у мањој групи или у кругу (целој групи). На пример, „изнесите то међусобно члановима своје групе”.

После сваке активности морају се обезбедити услови за размену. Уколико смо потрошили више времена него што смо планирали, увек је боље одредити се за разговор - размену о ономе што је био предмет активности, него за нову активност.

4. Обрада - је последња фаза у којој се размењен и обогаћен доживљај претвара у сазнање. Улога водитеља је овде нарочито значајна јер он даје тумачење тј. сажима, уопштава и смислено повезује све што се добило током рада и „враћа” то учесницима (уз отворен простор за њихов коментар).

Неке конкретне напомене за ток радионице

- Никада не причајте о времену јер ће тада учесници почети да размишљају о времену, а не о садржају који им се презентује и о задатку који решавају.
- Када радите са групом немојте седети. Покушајте да се што чешће крећете.
- Мењајте јачину гласа и правите паузе. На овај начин моћи ћете да истакнете битне делове ваше презентације, а и учесници ће лакше да вас прате.
- Гестикулишите да бисте нагласили поједине ствари током радионице.
- Покушајте да користите што више примера који ће вашу презентацију учинити живљом и занимљивијом. Учесници ће често поједине делове ваше презентације везивати за примере које сте им дали и на тај начин лакше памтити презентовани садржај.
- Памтите имена учесника и учеснике увек ослонљавајте њиховим именом. Најбоље је да за почетак учесници испишу своја имена и носе их са собом. Такође, можете као уводне активности, пре сваке радионице, користити неке од игара које ће вама и учесницима помоћи да упамтите имена.

- Смех значи да учесници слушају. Користите што више активности загревања. Ово ће показати учесницима да желите да створите релаксирану атмосферу а да ће сам наставак радионице имати забаван и интересантан ток.
- Гледајте у учеснике када им говорите. Не пишите на табли или хамеру док причате.
- Уколико радите тимски, нека ваши учесници не виде уколико мењате ток радионице. Такође, радите заједно - тимски са колегом - радионичарем. Не трошите пуно времена представљајући се међусобно и причајући ко ће говорити о којим стварима. Уместо тога радите заједно. На пример, док један говори, нека други пише по хамеру или табли.

3.4. Радионичарске технике и облици рада



Сценаријом радионице треба увек прецизно назначити који су облици групног рада тј. техника предвиђени. У радионицама се користе разни облици групног рада, који у различитој мери ангажују учеснике радионица.

Нејчешће примењивани облици рада у радионици су:

Симултана индивидуална активност - након конкретног захтева, који може бити усмерен на унутрашње ангажовање (присећање, размишљање о нечему и сл.) или на видљиво (покрет или стварање неког продукта, нпр. цртеж), сви учесници су ангажовани, али свако за себе.

Савет охрабрити пасивне и незаинтересоване чланове, истаћи да у радионици нема вредновања тачних и погрешних решења.

Рад у малим групама - најчешћи је начин којим се организује размена у радионици. Некада је пожељно, а некада није, да се чланови мале групе међусобно добро познају, што ће зависити од садржаја саме активности.

Савет водити рачуна да групе у току рада не ометају једна другу, најоптималнији рад се обезбеђује када мала група има 3 - 5 чланова.

Рад у паровима - је врло чест начин размене у радионици. Овим начином размене остварују се интимније и личније размене.

Савет учесници у пару се могу добро познавати од раније, а могу се познавати и јако слабо, водити рачуна да у зависности од захтева активности прилагодиш и колико је пожељно или не, да се учесници у пару познају од раније.

Размена у целој групи је основни облик рада којим почиње и завршава свака радионица. Без обзира који се од облика размене примењује у целој групи, по правилу водитељ на крају сумира разговор.

Најчешће се практикују следећи облици:

- а) разговор у круг - структурирана размена у којој учесници говоре по реду седења;
- б) групна дискусија - мање структурирана размена у којој је врло важно обезбедити да што већи број учесника буде укључен, да се међусобно слушају и да се не скреће са основне теме;
- ц) мозгалица (brainstorming) - је најкреативнији облик размене у којој учесници слободно асоцирају на задату тему. Водитељ подстиче на изношење што више идеја које бележи на пано или таблу без селекције и вредновања. Ово је динамична и често бучна техника која по правилу, како предвиђено време одмиче, резултира све оригиналнијим и новим садржајима. Последња фаза је организација и обрада онога што је произведено.

1. Најбоље је користити „отворена” питања (Како?, Зашто?) која развијају комуникацију
2. Увек треба бити свестан своје реакције на мишљења учесника и обезбедити да сва различита искуства буду једнако прихваћена („У реду”, „Добро”)
3. Потребно је подстицати нове идеје и другачија мишљења („Има ли неко другачије мишљење?”, „Да ли неко жели још нешто да дода?”)

Поред горе наведених облика активности тј. начина организовања рада у групи, радионицу одликују и посебне технике. Ове технике служе томе да се испровоцирају дубљи - лични доживљаји учесника као и да се ови доживљаји организују у конкретније целине.

У радиониچارске технике спадају:

Цртање, обликовање - је радиониچارска техника у којој учесници израдом конкретног продукта (цртежа, облика, постера, плаката, фигуре...) представљају

своје мишљење, ставове или доживљавања у вези одређеног задатка. Ова техника се може реализовати кроз скоро све облике рада (симултане индивидуалне активности, рад у малим групама, рад у паровима и на нивоу целе групе).

Игре - могу се користити независно од самог програма радионице, што се нарочито односи на завршне игре. Њима се заокружује динамика групе и не морају тематски бити везане за циљ радионице. Уводне игре „отварају” садржај радионице, односно уводе у доживљај који је предмет радионице.

Циљ игара је многострук. Оне могу да утичу на појачавање повезаности и сарадње међу члановима групе. Неке игре имају једноставан задатак да опусте и развеселе учеснике а неке игре служе као уводне активности у тему која ће се током радионице обрађивати.

Општа подела игара је на уводне, завршне и самосталне игре. Уводне игре могу да се поделе на:

- а) Игре представљања и упознавања - основни задатак ових игара је да се учесницима пружи прилика да о другима сазнају нешто више на занимљив начин
- б) Игре загревања и опуштања - основни задатак им је да уведу учеснике у опуштено, релаксирано стање у коме ће бити „отворенији” за садржаје које им радионичар нуди. Најчешће служе за „загревање”, тј. увођење учесника у тему радионице
- ц) Игре за поделе учесника у парове и мале групе - овим играма се учесници на занимљив и забаван начин деле у парове и мале групе, тако да се на тај начин избегава да стално исти учесници раде заједно. Будући да ове игре често и служе за активирање и размрдавање учесника, препоручују се нарочито после дужих вербалних активности

Завршне игре могу да се поделе на:

- а) Игре опуштања - основна функција ових игара јесте да се учесници опусте, развеселе и на тај начин напусте радионицу у добром расположењу
- б) Игре „затварања радионице” - ове игре имају функцију резимирања теме радионице и сређивање утисака о радионици
- ц) Игре евалуације - циљ ових игара је да водитељу дају информацију о томе како су се учесницима допале поједине активности у радионици и како их процењују

Самосталне игре

То су игре које по потреби могу да буду и уводне и завршне игре, као и да служе као оквир за главну активност у радионици.

Савет Приликом избора игара водити рачуна о узрасту учесника, иако то није предвиђено сценаријем, неку од игара можемо да уведемо када оценимо да је опала концентрација и заинтересованост учесника. У таквим ситуацијама, игре „буде” и подижу расположење.

Вођена фантазија - техника у којој учесници, у атмосфери опуштености, а кроз дирекције које даје сам водитељ, усмеравају машту на искуство које је потребно за даљу елаборацију нових садржаја у радионици.

Вајање - радионичарска техника у којој учесници треба да изразе своја осећања или своје виђење задатог проблема тако што ће свог пара поставити у одговарајући положај који изражава његову - њену идеју. Ово је техника у којој је нагласак на односу који постоји између „глине” (особа коју обликују) и „вајара” (особа која обликује) јер је акценат на томе која осећања „глина” има у положају у којем се налази, шта је то што јој смета и што би променила у свом положају, и да ли су изражена осећања адекватна онима које је „вајар” желео да изрази обликујући свога пара тј. „глину”, и др.

Радионичарске технике акваријум, играње улога и театар означили смо једним називом *Техникама целовитог увида*. *Технике целовитог увида* омогућавају учесницима да уживљавањем у ситуацију друге особе покушају да разумеју доживљавање и понашање друге особе, уједно стичући ново искуство повезано са одређеном ситуацијом, као и вештине које омогућавају да се слична ситуација препозна и да се адекватно одговори у односу на захтеве такве ситуације. Технике целовитог увида, као што им и само име говори, омогућавају целовит увид потребан за стицање знања и вештина искуственим доживљавањем одређене проблематике.

У оквиру технике целовитог увида налази се неколико радионичарских техника - акваријум, играње улога и театар.



Акваријум - техника у којој се на средини круга, тако да сви учесници могу да виде, одиграва одређена сцена која говори о искуству или доживљају актера који су на „сцени”. Она представља прелазни облик рада између малих група и целе групе.



Играње улога - техника која омогућава сагледавање ситуације из друге перспективе.

Учесници „одигравају” различите улоге и ситуације и на такав начин усвајају нове вештине.

Савет ситуације које су предмет одигравања треба да буду реалне и смислене за учеснике, јер је њихов ефекат тада бољи.

Театар - је техника у којој учесници имају прилику да се уживе „ставе” у улогу друге особе и да се, тако децентрирани, опробају у ситуацијама при чему покушавају да разумеју осећања и понашања друге стране.

Коришћење технике театар у вршњачкој едукацији је потпуно нов приступ у вршњачкој едукацији. У различитим обукама, па и у обуци за вршњачке едукаторе, смо се сусретали са техникама акваријум (одигравање улоге које се одвија пред групом), и техником играња улога (где сваки учесник прође кроз одређену улогу и одређене унутрашње процесе), док се театар као техника заснива на одређеним специфичностима.

Основна разлика између акваријума и играња улога је што када користимо технику играња улога сваки учесник покушава да се уживи у ситуацију друге особе, доживљавајући и понашајући се онако како би то радила друга особа, док код технике акваријум само један одређен број учесника има прилику да искуствено доживи улогу друге особе.

Театар као техника у радиониچارском раду заснива се на одређеним специфичностима.

Циљ коришћења ове технике је пружање информација, освешћивање или промена ставова и понашања младих у односу на одређену тему.

Зашто баш театар?

Театар је одувек био мост између едукације и забаве (*Theatre - Based Techniques for Youth Peer Education: A Training manual*, 2005). Према мишљењу антрополога и историчара театра порекло театра се налази у митовима и ритуалима, обредима који су представљали и обележавали важне делове живота - рођење, смрт, одлазак у вечни живот, трудноћу... Рана друштва су изводила глумачке ритуале који су се односили на приказивање типичних сцена из живота, смрти, поновног рођења и др. повезаних са благостањем племена. У неком неодређеном времену ове церемоније и ритуали су постали представе које су се прошириле западно од Грчке и источно од Индије.

Театар може служити многим циљевима. Може бити тако осмишљен да забави, да учи, мотивише, убеђује, чак и шокира својим приказаним идејама, а током историје је долазило и до злоупотребе театра. Ми се у овом приручнику бавимо едукативним театром.

Едукативни театар као начин преношења информација, осећања и ставова младих младима је изузетно занимљив, ефикасан, динамичан и забаван начин усвајања знања. Још од времена старе Грчке, преко опере у Кини, бродвејских представа и мјузикла до дан данас театар има потенцијал да на занимљив начин пренесе одређене идеје кроз магичне и незаборавне моменте које публика доживљава на представи. Такође, театар више привлачи пажњу младих људи од предавања, од семинара, јер им омогућава емотивно и интелектуално укључивање у искуство које се дешава у представи. Управо ово искуство и емотивно укључивање омогућава промену понашања код младих на начин својствен за сваког индивидуално, у односу на лични темпо развоја и схватања, док традиционални начини нуде готове моделе и смернице за промене које углавном млади доживљавају као инструисање. Управо је ово и највећа предност театра, млади људи сами долазе до одређених закључака и сами покрећу промене у понашању на основу доживљеног искуства.

Теоријски оквир

Едукативни театар се заснива на теоријама Алберта Бандуре. Алберт Бандура је установио да људи уче како да се понашају и мењају понашање посматрајући друге људе. Исто тако, у едукативном театру глумци публици показују различите обрасце понашања кроз позитивне и негативне моделе, при чему је од централног значаја онај лик чије се понашање мења - прелазни модел. На тај начин се публици показује да је промена могућа и да млада особа има контролу над својим понашањем. (*Theatre - Based Techniques for Youth Peer Education: A Training manual*, 2005).

У овој техници покушавамо да разумемо три ствари:

1. Ко - какви су карактери људи који су сцени
2. Шта - описује саму ситуацију и дешавања у њој и
3. Како - описује однос између ликова и сцене

Истраживања показују да адолесценти прихватају обрасце понашања својих вршњака и вршњака које сматрају својим узорима. Међутим, да ли ће адолесцент прихватити понашање свог вршњака кога цени зависи од неколико фактора, које треба имати у виду приликом грађења ликова у едукативном театру. На првом месту, треба водити рачуна да млади тј. ликови у представи треба да имају утицај на младе и да им буду блиски, како би се они лакше и природније идентификовали са њима. А то значи да:

- а. су то „кул” ликови који се изражавају језиком (сленгом) одређене циљне групе младих
- б. су то типови ликова који су познати (блиски) публици
- ц. прелазни ликови показују реалну мотивисаност за променом понашања, ставова и мишљења у коју публика може да поверује

У срцу сваке добре представе је добра прича. Добра прича одговара на питање Шта - описује контекст ситуације и дешавања у њој. Добра прича има неколико важних елемената:

- а. ликови су јасно дефинисани, са комплексним, реалним и битним карактеристикама младих људи
- б. између ликова се јављају различите врсте односа и дешавања (конфликти, различите ситуације, активности, промене у односима...)
- ц. прича мора бити реално основана, што значи не мора бити истинита, али мора да пружи осећај могућности да таква јесте или може бити
- д. хумор је битан елемент сваке добре приче

(делимично преузето из *Theatre - Based Techniques for Youth Peer Education: A Training manual*, 2005.)

На питање Како?, које описује однос између ликова у сцени или представи, одговарамо самом радњом, тј. заплетом у сцени. Радња у сцени или представи представља приказивање момента промене. Промена се може одигравати у унутрашњем доживљавању прелазног модела (промена ставова, вредности, мишљења...), у понашању прелазног модела, у односима између прелазног модела и осталих ликова у сцени.

У овој техници у ствари покушавамо да разумемо три ствари:

- 1. Ко - какви су карактери људи који су у сцени
- 2. Шта - описује саму ситуацију и дешавања у њој и
- 3. Како - описује однос између ликова и сцене.

Одређивање едукативних циљева

Едукативни циљеви су стуб ове технике, отуда и назив едукативни театар. Уз помоћ јасно дефинисаних едукативних циљева, театар преноси поруку или идеју коју смо хтели. Едукативни циљеви морају да буду јасно дефинисани пре самог рада на сцени. Такође, едукативни циљеви морају да буду прилагођени циљној групи/публици, узрасту и намени представе. Добро усмерени и дефинисани едукативни циљеви представе воде процес изградње сцене. Едукативне циљеве одређујемо заједно са вршњачким едукаторима.

Нека од питања на која треба да одговоримо приликом одређивања едукативних циљева су:

- а. Ко нам је циљна група (публика)?
- б. Шта желимо да поручимо публици представом или сценом?
- ц. Које информације желимо да пренесемо публици?
- д. Која осећања или доживљаји треба да се јаве код публике током представе?
- е. Које ставове желимо да публика освести/промени?
- ф. Које промене желимо да се остваре у публици након представе?

Процес изградње сцене

Грађење сцене или представе пролази скоро исти процес припреме. Да појаснимо - представу чини неколико сцена које су повезане и које заједно имају једну тему, заједничке едукативне циљеве, могу имати неколико приказаних радњи, бар један заједнички лик у свим сценама (то је најчешће прелазни модел) и једну поруку. При изради само једне сцене или представе приступамо на исти начин, на првом месту одредимо тему - шта хоћемо да прикажемо, којом проблематиком се бави сцена или представа. Затим, одређујемо едукативни циљ или циљеве - које информације, осећања и ставове хоћемо да пренесемо публици. На трећем месту одређујемо радњу сцене или представе - како ћемо приказати промене које желимо да представимо, потом одређујемо ко су ликови у сцени или представи и одређујемо поруку сцене или представе - шта желимо да поручимо публици, коју идеју желимо да пренесемо. Само једна сцена која се приказује публици мора да има све ове елементе, а такође и свака представа мора имати све ове елементе. Кључна разлика је што су у представи ови елементи обједињени и повезани у више сцена.

Процес изградње сцене:

1. Тема сцене
2. Едукативни циљ(еви)
3. Радња сцене
4. Ликови у сцени
5. Порука сцене

Када се дефинишу сви елементи сцене или представе, приступа се писању сценарија.

Импровизација

Уобичајен метод коришћења театра је писање сценарија и његово извођење у облику представе. Импровизација је управо обрнут метод - до сценарија се долази извођењем сцена.

Импровизација се може дефинисати као слободна глумачка игра на сцени, без припремљеног текста и неприпремљена на пробама. Заправо сцена се осмишљава у тренутку, те је стога импровизација креативна и спонтана, омогућава младима да буду креативни и спонтани и самим тим их укључује у већој мери.

Импровизација је често повезана са схватањима познатог руског психолога Лава Виготског. Неки аутори проналазе сличности између импровизације и његовог схватања учења и као извора и као продукта развоја, као што је развој и извор и продукт учења. Према његовом мишљењу, активност, учење и развој су узајамно повезани и јављају се узајамно, те их стога треба сагледати као јединство. Управо ово јединство се остварује у импровизацији.

Импровизација је активност сарадње, трансформације и непрестаног откривања. Импровизовати значи радити са свима и свим што је доступно у непрестаном креативном процесу.

Неколико карактеристика импровизације:

1. подржава учеснике да се суоче са неочекиваним
2. развија њихове капацитете да слушају, реагују и граде односе са другима
3. обезбеђује учесницима контекст да импровизују на нове и креативне начине
4. фокусира своју пажњу у комуникацији и обраћању на „како”, а не само „шта”

(Lois Holzman, *Lev Vigotski and the new performative psychology: implications for business and organizations*, 2001).

Пре самог одигравања, пре почетка импровизације, важно је да се одреде неки од елемената сцене са којима смо се сусрели у театру. Прво се одређује идеја, односно тема којом ћемо се бавити у импровизацији. Након одређивања теме, одређујемо едукативни циљ(еве) - које информације, осећања и ставове хоћемо да пренесемо публици. Ликове ћемо у импровизацији одредити на тај начин што ћемо оквирно одредити ко су и у каквом су односу. Можемо одредити и место одигравања, а до осталих елемената сцене долазимо импровизацијом.

Једна или више сцена насталих импровизацијом могу се снимити и касније се од тог материјала може направити сценарио. На тај начин сценарио развијају млади људи и он је језички, идејно и на све друге начине прилагођен младима, односно циљној групи. Овакав процес стварања сценарија није ни бржи, ни једноставнији, али је сам продукт бољи. (*Theatre - Based Techniques for Youth Peer Education: A Training manual*, 2005, стр. 11).

Процес стварања сценарија се циклично изводи на релацији одигравања сцене, разговор са учесницима о томе шта се може променити у тој сцени, затим поновно одигравање, па разговор и све тако док сценарио не буде спреман. У импровизацији сценарио је спреман за одигравање у представи када група вршњачких едукатора установи да су испуњени едукативни циљеви, да постоји добра прича, да су ликови добро дефинисани и да представа преноси јасну поруку.

3.5. Радионичарска правила

У сваком групном раду нужна су правила јер обезбеђују стабилност и „лакши” рад групе. Карактеристика радионичарских правила је да она нису непромењива, али исто тако да и, када се у договору с члановима групе уведу, морају бити поштована.

Правила се уводе на почетку рада групе и она постају правила свих чланова. Водитељи и учесници се позивају на њих увек када се прекрше.

Правила понашања у радионици, као што смо већ рекли, доносе сви чланови групе и она важе у свим ситуацијама. Правила се увек постављају на видном месту тако да сви могу да буду упознати са њима, а морају да буду формулисана на начин који описује јасна, пожељна понашања, а не непожељна понашања.

Правила су дефинисана на начин који омогућава учесницима да се придржавају тих правила и да су очекивана понашања изводљива. Такође, јасно треба назначити и које су последице уколико се неко од чланова групе не придржава дефинисаних правила.

Осим основних правила, с којима водитељ упознаје учеснике, могу се увести и додатна правила, у зависности од циљева и садржаја сваке конкретне радионице.

Основна правила радионичарског рада су:

1. Правило круга - сви учесници, укључујући и водитеља, седе у кругу, зато што на тај начин свако има једнаку могућност да се изрази, нико у групи не доминира, сви могу да чују и виде једни друге.
2. Правило даље - размена иде у круг, а уколико неко неће да учествује у некој активности има право да каже „даље”.
3. Правило слушања - од учесника се очекује да пажљиво слушају једни друге.
4. Правило дискреције - оно што је саопштено у кругу, треба и да остане у том кругу.
5. Правило учествовања - у радионици нема посматрача, сви присутни учествују.
6. Правило поштовања договореног времена - важно је да се поштује договорено време за радионицу, што значи да се долази на време и да нема одласка, или доласка, усред радионице.
7. Правило „не седи на својим потребама” - уколико неко од учесника има потребу да из неког разлога напусти радионицу, треба то и да уради, а не да се суздржава.
8. Посебна правила - доносе се на основу договора између водитеља радионице и учесника и односе се на различите аспекте понашања током рада (пушење током радионице, распоред пауза, начин међусобног ословљавања, искључивање мобилних телефона током трајања радионице, итд.).



3.6. Ауторитет водитеља радионице

Битна карактеристика по којој се разликује свака радионица од другог начина рада (предавачки и сл.) јесте управо ауторитет радионичара као и знање на којем се овај ауторитет заснива. Ово значи да уместо кажњавајућег ауторитета, водитељ радионица развија подржавајући ауторитет чија је основна карактеристика знање које радионичар поседује у односу на тему и у односу на саму групу.

Основно питање које водитељ радионице поставља јесте „Шта је то што желим да учесници радионице науче и на који начин то да постигнем?”.

Основна дирекција при оваквом начину рада јесте да водитељ радионице контролише услове и околину у којој се рад одвија, а не саме учеснике, како то обично бива. Такође, радионичар се руководи поштовањем, а не страхом од ауторитета а код учесника развија самодисциплину и одговорност наспрам послушности, као спољне мотивације учесника.

Циљ водитеља радионице је да постигне не да учесник ради шта хоће, већ да хоће оно што ради.



Битна карактеристика сваке радионице јесте и то што у њој нема директног кажњавања учесника од стране водитеља и што сам радионичар у сваком тренутку тражи алтернативе кажњавању. Наравно, ово понекад може да буде изузетно тешко, поготово ако у групи имамо учесника или учеснике који константно „минирају“ наш рад. Ово „минирање“ може да се огледа у томе да су учесници немирни током трајања радионице, да изазивају сукобе не само са водитељем него и са остатком групе, да су пасивни и да не желе да учествују у раду групе и сл.

Да би се овакве ситуације избегле и да би се развио позитиван ауторитет, најбоље је да се водитељ групе придржава неколико основних правила:

- Развијајте своје самопоуздање. Оно ће вам помоћи да budete у контакту са другима, али и са собом
- Сујета је нешто што је контрадикторно развоју „здравог“ ауторитета
- Увек јасно информишите учеснике о томе шта је циљ вашег рада и шта желите „сада и овде“ да радите заједно са њима
- Исажите јасно своја очекивања у односу на рад групе као и сваког појединца у групи
- Ослушните која су очекивања и жеље које чланови ваше групе имају у односу на Вас као и на ваш рад
- Понудите алтернативе оним члановима групе који не желе да учествују у раду који се „сада“ одвија. Прихватите и правило „даље“ и покушајте да видите шта се налази иза тог правила

Уколико вам се деси да имате проблем са одржавањем ауторитета у групи битно је да у том случају водите рачуна о следећим стварима:

- Не нападајте учесника који омета ваш рад, већ поново, јасно изразите ваша осећања и захтеве у односу на њега
- Будите у контакту са вашим осећањима и потребама. Шта је то што мислите да угрожава ваш ауторитет
- Јасно изразите шта је то што вам смета. Не нападајте личност већ говорите о конкретном понашању, поступку или догађају
- Будите доследни и јасни у изражавању својих захтева
- Позовите се на правила рада у радионици које сте донели заједно са групом. При томе водите рачуна да мере које предузимате (у сарадњи са групом) буду логична последица конкретног понашања, примењива и увремењена. Уколико група има потребу, дозволите им да се они изразе о томе шта осећају и шта им смета у понашању конкретне особе, као и начина на који би они желели да се понашање промени. На тај начин чланови групе постају равноправни судеоници који деле одговорност са вама

3.7. О минерима или снајперистима

Минери, или понекад називани и снајперисти, јесу појединци који често, приликом реализације радионица „задају главобољу”. Наиме, уколико си раније био у ситуацији да водиш радионицу, или уколико то будеш у будућности, наићи ћеш на појединце који представљају изазов твом раду.

Зову се минери зато што имаш осећај као да си стао на мину, или снајперисти јер је често и асоцијација као да те је нешто погодило. Ситуације које ти дају осећај као да си стао на мину су, на пример - учесник који превише прича и не постоји начин да га „утишаш”, или учесник који не слуша шта ти или други чланови групе говорите, шушка са стране, прича са другима и сл. или, учесник који мисли да је само његово мишљење исправно и не слаже се ни са једним, које је у супротности са његовим тј. њеним. Учесник који одузима превише времена не дајући простор другима, учесник који те намерно провоцира чекајући да види која ће бити твоје реакција, и сл. - само су још неки од примера како понашање минера може да се испољи.

Неке од ситуација које могу да ти се десе у ситуацијама када „налетиш на мину” су да имаш појединца који уздиже себе у небеса - „Ја знам најбоље, па можда боље и од самог тренера”, или да имаш учесника који се стално жали - таква особа стално тражи неку грешку тренера или учесника и жали се на то. Или, можеш имати учесника који је стално у свађи са другима - бурно реагује на све процесе, а посебно када други мисле супротно.

Такође, можеш имати учесника који до те мере пита о свему и свачему да омета главни ток презентација, дискусија, рада или пасивног учесника који се перманентно повлачи и не учествује у раду, било у оквиру мале групе, било у пленуму. Затим забављач групе који се понаша као да је дежурни клоун и која забавља остале својим смешним упадицама.



Постоји више могућности које радионичару стоје на располагању у раду са минерима, а које могу да му олакшају рад са овим учесницима.

1. Правила радионичарског рада

Као што смо већ рекли, на почетку сваке радионице доносе се правила радионичарског рада. Она подразумевају одређени скуп правила, која се доносе на нивоу целе групе, значи заједно их доносе и водитељи и учесници радионица, и говоре о поступцима и понашањима која доприносе да се сви осећамо добро током рада.

Постоје нека општа правила, као на пример: да се поштујемо, да се слушамо, да имамо права на различита мишљења и сл., али постоје и правила која су специфична за одређене групе. Више о овоме имаш на претходним странама.

У сваком случају, водитељ треба доста времена да посвети објашњавајући учесницима шта су правила радионичарског рада, као и време да се она донесу јер ће и њему али и самим учесницима ова правила касније омогућити лакши рад.

У ситуацијама када је то примерено и водитељ али и учесници могу да подсети минера на правила која су заједнички донели и да објасне да је њихово придржавање јако битно да бисмо се сви добро осећали.

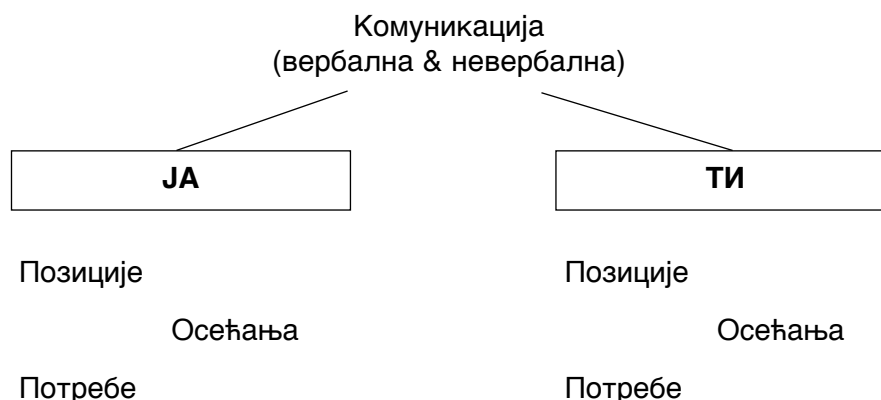
2. Комуникацијске вештине и ЈА говор

Комуникација представља један од основних ако не и најбитнијих фактора успешности неке радионице. Без адекватне комуникације, начина на који слушамо, на који изражавамо себе и своје потребе нема ни задовољавајућег односа са другима у групи.

Током извођења радионице од велике је важности да радионичар има могућност да се децентрира, тј. да се стави у позицију друге особе, да покуша да разуме начин на који друга особа „види“ свет тј. ситуацију око себе. Децентрација нам помаже не само да боље разумемо друге, него и да боље разумемо сами себе.

Током комуникације битно је да слушамо другу особу. На пример, уколико имамо минера испред себе битно је да покушамо да разумемо његово понашање, које су му незадовољене потребе које доводе до тога да се понаша на одређени начин, како се осећа и сл.

Особа која има добре комуникацијске вештине:



Такође, добра комуникација подразумева да користите ЈА уместо ТИ порука. Реци шта ти смета и због чега и шта би теби у односу пријало. Ако изразиш своје потребе на овај начин, друга страна то неће чути као напад и лакше ћете пронаћи решење које ће задовољити и тебе, а и другу страну.

Видите да ли отвореном комуникацијом можете утврдити шта није функционисало. Ако дискусија не води освешћивању, онда веома пажљиво бираним речима саставите изјаву којом идентификујете конкретно понашање или исказ који сте опсервирани, као и вашу опсервацију ефекта тог понашања или исказа.

Онда продискутујте алтернативе том понашању. Шта би још могло бити учињено?

3. Вештине слушања

У последња два примера особа прихвата одговорност за осећања која има тј. тражи узрок у ономе што осећа у себи самом, односно у начину слушања друге особе и тумачења онога што чује. Више се не криве друге особе за оно што осећамо нити се развија осећај кривице јер сматрамо да смо неадекватни.

Научи да слушаш тако што ћеш иза сваке реченице поставити питање: „Шта је то што другој особи треба?“, „Због чега овако реагује?“, „Које су јој потребе незадовољене?“ и др.

4. Познавање сопствених могућности

Насупрот овим начинима комуникације, стоји асертивност, односно самопоуздана, самопотврђујућа и легитимна комуникација.

Суштина асертивности је у одбрани сопствених легалних права али без нарушавања права које имају други људи. Идеја је да особа може да каже ДА када треба да каже ДА, или да каже НЕ када треба да каже НЕ.

Значи на овај начин ми бранимо своје интересе, не одустајемо од својих права (не повлачимо се, али и не нападамо) и тражимо да та права буду задовољена, а без да угрожавамо друге. Ми у ствари бринемо о себи али и о другима јер их ни у једном тренутку не угрожавамо.

Немој се бојати да кажеш уколико ти понашање друге особе смета у раду. Само научи да то кажеш тако што је нећеш повредити.

5. Околни и унутрашњи ометајући фактори

Такође, треба да препознаш и ситуације које доводе до тога да теже успостављаш комуникацију са особом која је минер. На пример, однос према теми о којој причаш, физичке околности у којима држиш радионицу, окупираност собом и начином на који излажеш тему, природа односа коју имаш према појединцима у групи и сл. Ово су ситуације које, уколико их препознаш, лако можеш да делујеш на њих и тиме да даш себи простора да се више бавиш појединцима који ти отежавају рад.

Један од разлога због којег можеш имати минера са којим не знаш шта ћеш јесте и ситуација страха од наступа пред групом. Тада си преокупиран својим унутрашњим страховима и не можеш да се усредсредиш на комуникацију и квалитет комуникације коју имаш са другима. Тада, уколико се и појави проблем у комуникацији можеш да реагујеш љутито, збуњено, нападајуће и сл., а све ове реакције ће само допринети да још више продубиш комуникацијски јаз.

Због овога је јако битно препознати страх уколико се јавља и покушати да га савладаш.

Неки од савета су:

- уради добру припрему
- подели размишљања о страху са другим радионичарем
- подели размишљања о страху са учесницима
- технике релаксације и ослобађања од страха

Уколико приметиш да је целој групи опала заинтересованост и мотивација можеш да урадиш неку од следећих ствари:

Како стимулисати учеснике:

- директан контакт са сваким учесником
- увести „нове” активности - на пример игре и сл.
- увести активности које захтевају ангажовање сваког појединца
- поделити учеснике у мање групе где свака добија конкретан задатак
- мотивисати учеснике, на пример похвалама и сл.
- представљање садржаја на интересантнији и духовитији начин
- прављење пауза

У ситуацији када имаш учесника који је несарадљив можеш да урадиш нешто од предложеног:

- стави га у групу где би могао да дође до изражаја и да се тако приближи другим учесницима
- постави га у ситуацију да буде лидер
- попричај насамо са њим после радионице, објасни му око чега се двоумиш, шта су ти размишљања, шта страхови и сл.
- ради на интеграцији појединца и групе
- препознај разлоге за такво понашање, препознати границе појединца и сл.
- подсети га на донешена правила на нивоу групе
- уколико се учесник стално шали и додацује, само настави даље без осврта на добацивање, тихо и ненаметљиво за време паузе замоли особу да се више не шали на тај начин или прихвати хумор и узврати неком шалом
- дати му задатке који би могли да га мотившу да више ради
- сумирај контрааргументе
- позови остале да дају своје мишљење и да те подрже
- игнориши то што учесник касни или смисли неку занимљиву и интересантну „казну” али се при томе држи договореног распореда - не дозволи да сви други пате због његовог кашњења

3.8. Евалуација радионица

Детаљним анализирањем изведених радионица бићемо у могућности да установимо:

- у којој мери су се радионице одвијале на очекивани начин - евалуација процеса, и
- какви су њихови ефекти у поређењу са постављеним циљевима - евалуација ефеката

На такав начин ћемо боље сагледати оно што је урађено с циљем уношења корекција и побољшања. Без обзира колико искуства имамо у организовању у извођењу радионица, евалуација је неопходна. Она је нарочито корисна за оне водитеље који су на почетку своје „радионичарске каријере”. Без обзира да ли говоримо о праћењу самог тока одвијања радионице или о њеним ефектима.

Као што је у претходном тексту речено, свака радионица има унапред осмишљен и дефинисан сценарио. То, међутим, не значи да он није подложен изменама, уколико се покаже као недовољно добар. С друге стране, и нека проверено добра радионица, не мора изазвати подједнако добре ефекте код различитих учесника.

Евалуација процеса

Основни циљ евалуације процеса (дескриптивна евалуација) је да опише сам процес извођења активности, као и да га упоређи са предвиђеним планом. Водитељ, дакле, посматра шта се заиста дешавало, односно шта је довело до ефеката, било да су они добри или лоши.

Осим што сами водитељи прикупљају податке о процесу извођења активности, један део података добија се од самих учесника.

Са становишта водитеља, најбољи начин прикупљања података је да се након сваке радионице пишу белешке (Прилог бр. 3 „Дневник рада водитеља”). То често може изгледати као додатно и непотребно оптерећење, али када се бележење установи као стална навика, биће користан извор информација. Чак и оне податке (као нпр. број учесника радионице) који нам се тог момента чине небитним, или претпостављамо да ћемо их упамтити и касније забележити, не треба испустити. На шта треба обратити пажњу?

- Евиденција о учесницима - значајна је због тенденција њиховог осипања, нарочито код дужих семинара. Осим што бележимо број учесника и њихову активност, треба да обратимо пажњу и на то ко одустаје. На такав начин ћемо сазнати ко је више или мање заинтересован за овакав начин рада, односно, за сардџаје којима се бавимо.
- Одступање од предвиђеног програма, односно сценарија радионице - ма колико нам се чини да је план радионице био добар (чак и када је претходно тестиран и установљен као такав), на практичном нивоу може се десити да дође до потешкоћа. На пример, предвиђено време за обављање неке активности је било недовољно, захтеви постављени пред учеснике су били преобимни и сл. Овакви подаци су добра основа за корекције које ћемо унети у наш рад.

- Реакције учесника на појединачне активности - релативно су лако видљива понашања која одражавају заинтересованост или незаинтересованост за поједине елементе. Уколико установимо, на пример, да је активност учесника опала, да се врпоље и да нису концентрисани, треба то да забележимо. Осим замора изазваног преамбициозним програмом, то може бити и последица садржаја који не мотивише довољно учеснике.
- Атмосфера у групи - често је врло добар показатељ (не)успешности неке радионице.

Осим посматрања, евалуација процеса заснива се и на подацима добијеним од самих учесника. Важно је установити као модел да учесници након сваке радионице дају своје коментаре, а начин на који ће то



чинити зависи од њиховог узраста, врсте радионица, времена које је преостало, и у крајњој линији од инвентивности самог водитеља. Осим најједноставније могућности да дају вербалну оцену претходне радионице, препоручују се и неке друге форме које садрже и карактеристике игре. Овакве технике врло су стимулативне, и осим што нам дају корисне податке, позитивно утичу и на расположење учесника и општу атмосферу у групи. На пример, од учесника се може тражити да одређеним симболима (цртежом) дају своју оцену и да то усмено и образложе; на великом листу папира може се нацртати линија на којој учесници степенују своје задовољство неком активношћу и сл. (Прилог бр. 4 „Примери евалуационих техника”).

Евалуација ефекат

Савим задовољавајући начин процењивања ефеката радионице је прикупљање изјава учесника о томе какве ефекте они сами примећују, односно да ли је то искуство било за њих корисно, да ли су нешто ново сазнали, како је то утицало на њих итд. Овакве изјаве су показатељ промена, односно, критеријуми које изводимо из циљева. Тако поново долазимо до важности формулисања циљева још у фази припреме радионица. Ако тачно знамо какав је наш циљ, који треба да буде реалистичан и конкретан, моћи ћемо да проценимо и колико смо му се приближили.

На пример, уколико смо као циљ (Шта) поставили: „подићи ниво информисаности међу дефинисаном групом деце о њиховим правима”, а учесници (Ко) су на крају радионице - блока радионица (Када) својим исказима (Показатељ промена) током групног разговора (Како) потврдили да је то искуство за њих било корисно и да су научили доста тога новог, онда можемо сматрати да је циљ остварен.

Осим групног разговора на крају, који сам по себи може представљати самосталну завршну радионицу, можемо користити и упитнике.

ЛИСТ ЗА ЕВАЛУАЦИЈУ

Да бисмо сазнали колико смо се приближили остварењу циљева овог тренинга, молимо Вас да искрено и без устручавања одговорите на наша питања. Ваше мишљење ће значајно утицати на припрему и организацију наредних радионица у овој области.

Ово испитивање је анонимно, зато Вас молимо да се не потписујете на евалуациони лист.

Замолили бисмо Вас да напишете из које школе долазите:

I - МОЛИМО ВАС ДА ОЦЕНАМА ОД 1 ДО 5 (1 - најмања оцена, 5 - највећа оцена) ВРЕДНУЈЕТЕ **САДРЖАЈ** ТЕМАТСКИХ БЛОКОВА ОБУКЕ НА ОВИМ РАДИОНИЦАМА. ПОКУШАЈТЕ ДА ПРОЦЕЊУЈЕТЕ САДРЖАЈ СА СТАНОВИШТА ЊЕГОВЕ КОРИСНОСТИ ЗА ВАС И ЗА ВАШ БУДУЋИ РАД У ОВОЈ ОБЛАСТИ.

I блок РАДИОНИЦА

Понављање садржаја и радионичарске технике и вештине

1 2 3 4 5

II блок РАДИОНИЦА

Самостално вођење радионица уз супервизију

1 2 3 4 5

II - У ОКВИРУ СВАКОГ РАДНОГ БЛОКА ОБРАЂИВАНЕ СУ ПОЈЕДИНАЧНЕ ТЕМЕ (детаљно наведене у програму рада). МОЛИМО ВАС ДА ИЗДВОЈИТЕ ОНЕ КОЈЕ СМАТРАТЕ НАРОЧИТО ДОБРИМ И КОРИСНИМ, ОДНОСНО ОНЕ КОЈЕ СЕ НИСУ ПОКАЗАЛЕ КАО ТАКВЕ. ТАКОЂЕ МОЖЕТЕ ИЗДВОЈИТИ СВЕ ОНО ШТО СМАТРАТЕ ДА ЈЕ БИЛО, ИЛИ НИЈЕ БИЛО КОРИСНО НА ОВИМ РАДИОНИЦАМА.

НАРОЧИТО КОРИСНО МИ ЈЕ БИЛО:

МИСЛИМ ДА НИЈЕ БИЛО ПОСЕБНО КОРИСНО:

III - МОЛИМО ВАС ДА ДАТЕ СВОЈ КОМЕНТАР О НАЧИНУ ВОЂЕЊА РАДИОНИЦА

Упитник може представљати и увод у разговор. На такав начин водитељ добија низ релевантних података, а сами учесници имају могућност да изразе своје мишљење и да тако заокруже своју активну улогу у радионици као методу у којем нема посматрача.

Још нешто о евалуацији

Евалуацији процеса и ефеката, придодаје се и евалуација утицаја, тј. оцена тога какав је утицај програм имао на широку околину. Ово није задатак водитеља радионица, јер њиме треба да се баве организације и институције које су покретачи програма. Међутим, водитељи радионица могу бити корисни опсервери промена у својој средини и на такав начин допринети евалуацији стратегије и целокупног програма.

Едукативне радионице којима се ми бавимо имају за циљ не само ширење информација о дечијим правима међу директним учесницима семинара, већ и подстицање акција које треба да резултирају конкретним променама и унапређењима у тој области. На пример, може се догодити да је неколицина учесника, подстакнути искуством на нашем семинару, на часу одељењске заједнице покренула иницијативу за решавањем неког конкретног проблема тј. права које се крши у тој конкретној школи. То је довело до разматрања проблема на Наставно-научном већу уз присуство ученика, што је резултирало неким конкретним закључком који представља напредак у односу на претходно стање. Такође, могућа је и ситуација да деца покрену иницијативу у свом кварту за уређење неког запуштеног игралишта.

Овакви догађаји могу се сматрати показатељима промена у широј средини. Зато је важно да оставимо отвореном комуникацију са учесницима, тј. да их позовемо да останемо у контакту, да нам јављају шта се дешава у њиховом непосредном окружењу, да их охрабримо да размењују идеје не само са нама, већ и међусобно.

3.9. Савети за успешно организовање радионица

- добра организација довешће до тога да се сви добро осећате
- буди флексибилан, фокусирај се на учеснике и прати њихов темпо
- битне ствари понављај више пута
- води рачуна са чим би волео да учесници напусте радионицу
- стално мотивиши учеснике, хвали их и препознај њихову жељу за учењем
- обезбеди све неопходне пратеће елементе (опрема, техника, материјал и простор)
- активно учешће свих учесника добар је показатељ да идеш у правом смеру
- више планирања мање изненађења
- води рачуна о динамици одвијања радионице

3.10. Вештине вођења радионице

Вратимо се на суботу ујутру. Опет си у улози учесника семинара на коме ти и даље није јасно зашто си ту и зашто си отказао своје дружење са пријатељима... Водитељ радионица ти прилази и даје ти лист папира и оловку са инструкцијом да направиш беџ са својим именом. Узимаш оловку и почињеш да радиш кад ти у том моменту прилази други водитељ и доноси ти фломастере са инструкцијом не да радиш свој лични беџ него да представиш своју групу. Потпуно си збуњен и није ти јасно ни даље ни због чега си ту а још мање шта треба конкретно да урадиш. Коначно си направио групни беџ и представио своју групу када ти, након твоје презентације, један од водитеља говори да није задовољан твојим резултатом и да си могао то и боље да урадиш. На твој коментар да су инструкције биле нејасне и контрадикторне водитељи су само побеснели и упоредили твој рад са другима уз речи „Како су остали знали шта треба да ураде?“. Завршава се уводна радионица, добијаш материјал од водитеља са инструкцијом да у току паузе која следи пажљиво ишчиташ материјал јер ћете се на следећој радионици детаљније бавити тим садржајем. Тада излазиш на паузу, и уместо да се освежиш почињеш да читаш добијени материјал и видиш да је потпуно нејасан и нечитак. Наслов материјала је - Све о радионицама, и колико год да те је текст заинтересовао бледа слова ти нису омогућила да више сазнаш шта је записано о овој теми. Штета, таман си помислио „Коначно један добар разлог због чега се налазим на овој радионици“. Враћаш се са паузе, а онда те речи водитеља додатно збуњују. Они саопштавају да због недостатка времена, а собзиром на то да претпостављају да већина учесника познаје радионицу као облик рада (ти се питаш одакле им та претпоставка јер ти први нити знаш ову тему нити си раније био на радионици) прелазите на следећу тему...

Пошто на овом семинару ниси имао могућности да се детаљније упознаш о радионици као начину рада ми ћемо покушати на наредним странама да ти пружимо нешто више информација о томе. Да бисмо ти приближили ову тему покушајмо да се сетимо рођенданске журке о којој смо ти напред причали. Ето видиш, сама рођенданска журка би могла да се упореди са радионицом. Од тренутка када почне, када дочекаш госте и поздравиш се са њима до момента када их испратиш, тај временски период могао би представљати радионицу.

Радионица је метод рада у којем водитељи покушавају да пренесу одређена знања и информације учесницима, у јасно дефинисаном временском оквиру, користећи при томе радионичарске вештине и технике рада.

У вештине вођења радионице спадају све вештине које омогућују добру атмосферу, прихватање и уважавање свих учесника и слободу да се сви изразе на начин који им одговара. Будући да је основни циљ радионице да се учесници подстакну да се лично ангажују у учењу новог, на занимљив и често игровни начин, овај циљ се може остварити једино у опуштеној атмосфери прихватања и уважавања. Задатак водитеља радионице је да омогући атмосферу у којој ће учесници учити једни од других, размењивати искуства и у којој ће се осећати пријатно. Ово није нимало лак задатак и многи водитељи радионица због тога имају превелика очекивања од себе, што често доводи до лоших осећања у ситуацијама када се та очекивања не испуне у потпуности. Да се то не би дешавало, важно је да водитељи радионица (садашњи и будући) прво преиспитају неке своје претпоставке о томе шта је добар радионичар.

Пажљиво прочитајте понуђене исказе и заокружите тачан одговор

1. Дobar радионичар је увек добро расположен. Увек је смирен, не губи прибраност, никада не показује снажна осећања.

ДА НЕ

2. Дobar радионичар има увек контролу над свим што се дешава у радионици, ствари му никада не измичу контроли.

ДА НЕ

3. Дobar радионичар може да прикрије своја права осећања и он то и чини.

ДА НЕ

4. Дobar радионичар на исти начин прихвата све учеснике радионице. Он никада нема своје љубимце.

ДА НЕ

5. Дobar радионичар увек препозна различите потребе својих учесника и нађе начин да адекватно реагује на њих.

ДА НЕ

6. Дobar радионичар негује такву атмосферу у којој никада не долази до сукоба међу учесницима.

ДА НЕ

7. Дobar радионичар увек има све одговоре, о теми радионице увек зна више од учесника.

ДА НЕ

8. Дobar радионичар је доследан, он се никада не мења, није површан, не прави грешке.

ДА НЕ

9. Дobar радионичар увек зна како да анимира своју групу. Када група није активна, значи да се радионичар не сналази добро.

ДА НЕ

10. За исход радионице одговоран је искључиво радионичар.

ДА НЕ

Уколико сте на већину ових питања одговорили са ДА, значи да сте највероватније подлегли митовима о идеалном водитељу радионице, широко распрострањеним нарочито међу почетницима. Ти митови описују радионичара као над-биће, које све зна, увек адекватно реагује у свим ситуацијама, држи ствари под контролом и при том не показује ни најмање знаке напора и умора, увек подједнако ужива у радионицама, не плаши се реакција учесника, једном речју, савршен је. Уколико подлегнете утицају тих митова имаћете превелика очекивања и од себе и од групе и десиће вам се да сву одговорност за ток и исход радионице припишете себи, што је веома тежак терет. Запамтите: и радионичари су људска бића, грешке су дозвољене, чак и пожељне пошто нам служе да из њих учимо и да се усавршавамо. Одговорност за ток и исход радионице поделите са учесницима: ви сте ту да дате све од себе да радионица протекне опуштено и у пријатној атмосфери и да обезбедите најбоље могуће услове за учење, али не зависи баш све и увек искључиво од вас. Што више енергије усмераваате да бисте контролисали ствари око вас, то вам мање енергије остаје да се посветите учесницима, заједничком процесу размене и учења и уживања у свему томе.

Могуће је да си се раније сусрео са радионичарским начином рада, предавањима, конференцијама и сл. Али оно што је битно да упамтиш да би био добар радионичар јесте да циљ радионице није да прикажеш своје знање и искуство већ да те своје способности и квалитете ставиш у функцију како би омогућио учесницима да науче нешто ново и да усвоје знања и вештине.

Радионица, неколико савета на почетку

На самом почетку радионице потребно је да водиш рачуна о неколико битних ствари:

- како се осећају учесници? Када твоји вршњаци дођу по први пут на радионицу највероватније је да се осећају уплашено јер некада не познају ни друге учеснике па ни саму тему о којој ће се говорити, а и цео процес им је нејасан;

Веома је битно због тога да им на самом почетку даш неопходна објашњења, да их упутиш у сам ток радионице и да им испричаш шта је то што могу да очекују;

- води рачуна о твом почетном тону и ставу приликом упознавања и давања основних информација. Овај тон веома често одређује тон и начин на који ће се одвијати разговор током радионице, а и опушта учеснике и ствара атмосферу прихватања и повезивања;
- води рачуна о избору места и времена одржавања радионице. Место треба да буде тихо, удаљено од евентуалне знатижеље посматрача, да буде опуштајуће за учеснике, а исто тако време треба да буде пажљиво одабрано да учесници не би били под притиском да немају довољно времена;
- договор са другим водитељем радионице. Требао би да се усагласиш са њим, да јасно поделите обавезе и задатке (на пример, ко ће да води, ко ће да да основне информације, на који начин ћете давати знак један другом да желите да се укључите или да евентуално још нешто додате, и сл.);

- невербални знаци су веома значајни. Буди свестан не само вербалне него и невербалне комуникације коју имаш са учесницима.

Пре него што станеш пред учеснике, постоји неколико ствари о којима треба да размишљаш. Стави се у улогу учесника који су испред тебе и покушај да одговориш на следећа питања:

- шта ти као учесник већ знаш о теми о којој ће се причати
- које искуство имаш у овој области
- шта те посебно интересује везано за ову тему тј. шта би волео ново да сазнаш
- колико ми је важно то што желим да сазнам
- која су ми најчешћа питања везана за ову тему и да ли можда имам нека погрешна схватања или идеје

Када одговориш на ова питања (наравно у себи) олакшаћеш припрему саме радионице и учинићеш да оквир твог даљег рада буде усмерен на потребе учесника.

Шта треба урадити у првих пет минута?

На самом почетку радионице, било би добро да прво започнеш необавезни разговор, да би опустео учеснике, али немој да овај разговор траје исувише дуго. Учесници нису увек упознати с процесом радионице и начином на који усвајамо нове садржаје на њој, те уколико необавезни разговор траје дуго, они могу да продубе страхове везане за процес који не познају и да потом добијете супротне ефекте од оних које си очекивао.

Треба да водиш рачуна и о томе колико си озбиљан на самом почетку. Твој задатак јесте да опустиш учеснике, али немој ни да претераш са шалама, јер учесници могу да стекну утисак да је радионица исувише неозбиљна и да због тога добију погрешну представу о свему.

Савети за водитеље радионице

- Водитељ ствара атмосферу **поверења и прихватања**, без процењивања и критике.
- **Неауторитарност** - сви присутни равноправно учествују. То значи да и водитељи учествују и саопштавају своја лична искуства.
- У радионичарском раду нагласак је на **процесу** којим се долази до решења, а не само и једино на **исходу**. Водитељ не врши притисак, не нуди унапред готова решења, већ помаже учесницима и усмерава их у њиховом самосталном трагању за могућим решењима.
- Водитељ је увек **усмерен на учеснике** тј. на оне који уче прилагођавајући се њиховој динамици и темпу усвајања новог.
- Чак и кад постоје тачна и погрешна решења (а у неким радионицама које се тичу личног искуства, таква решења и не постоје), водитељ их ни на који начин **не кажњава, нити награђује**. Свако решење, па макар и погрешно, користи се као нова ситуација за учење, тј. као пример који је значајан јер може да подстакне даљу размену у групи.
- Водитељ негује позитиван приступ и **охрабрује** сваког учесника да изнесе своја искуства и размишљања и да на тај начин учествује у раду групе.
- Водитељ **поштује отпор** учесника, уколико неко не жели да учествује у некој активности, не мора.
- Да би могао да пружи праве подстицаје сваком учеснику, водитељ треба да уме да **слуша са посебном пажњом и отвореношћу** и буде отворен да прима и уважава оно што му учесници саопштавају.

4. Организовање семинара

4.1. Практична упутства за организовање семинара

Овако може да изгледа...

Субота је јутро. Напољу је диван, топао дан. А ти... Будиш се и схваташ да би данас требало да одеш на семинар. Ниси баш сигуран када почиње, пошто план рада и сатницу никада ниси добио. Одложио си договор који си имао са својим друштвом и мало ти је жао због тога али ипак одлазиш на семинар о вршњачкој едукацији. Није ти баш јасно о чему се ради али су те у омладинској организацији убедили да би баш било супер да одеш. Улазиш у просторију и схваташ да немаш где да седнеш, а око тебе гомила непознатих људи. Врпољиш се и најзад у неком ћошку проналазиш столицу. Седаш. Долазе двојица и представљају се као водитељи семинара и без да ти дају икакве уводне информације којима би ти објаснили због чега си ту, кажу ти да узмеш папир и оловку и да направиш свој беџ на којем ћеш исписати своје име. Окрећеш се лево-десно, и схваташ да, као и већина учесника око тебе, немаш ништа од материјала. Дан даље тече. Док се водитељи семинара сналазе из сата у сат - трагајући за материјалом, тражећи адекватне речи и изразе, а да при томе ти и даље није јасно зашто си ту, полако осећаш жеђ и глад. Баш када си то осетио водитељи су најавили паузу. Ти радосно истрчаваш напоље али авај, нигде места где можеш да купиш било шта да поједеш и попијеш. Тужан и помало нервозан враћаш се у просторију за рад и дан наставља да тече...

Недељу дана после...

... Седиш у својој омладинској групи, и као обично након сваког семинара, покушаваш да пренесеш знање и искуство које си добио на семинару претходни викенд и ту настаје проблем. Када си својим вршњацима покушао да објасниш сврху и теме које сте радили на семинару, схватио си да ништа од материјала, иако је било обећано, ниси добио. Такође, контакт адресе и имена учесника ниси добио, а ниси ни сигуран за имена и организације из којих долазе пошто се нисте представљали на радионици, тако да имаш проблем и да објасниш ко је све био са тобом претходне суботе. Вршњаци из твоје омладинске групе гледали су те чудно и са неверицом се питали да ли си ти уопште и био на семинару.



У сваком случају једно ново, збуњујуће искуство...

Овако би требало да буде...

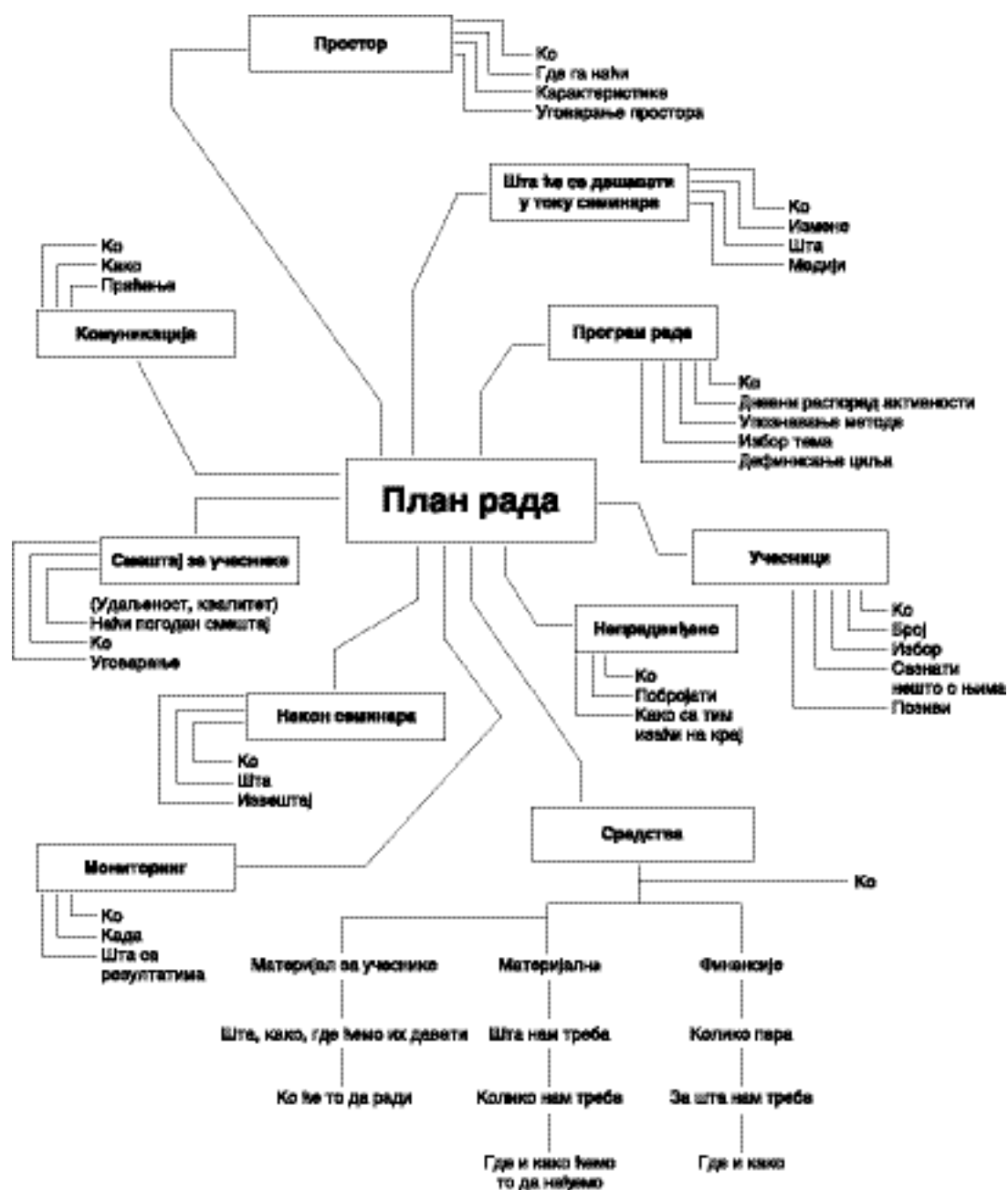
Ово је ситуација како један семинар може, а не би требало да изгледа. Овакве ситуације се дешавају али да би избегао чудан поглед својих вршњака као и да би се ти добро осећао, покушаћемо да ти објаснимо како би организација семинара требало да изгледа. Да бисмо ти најједноставније појаснили покушаћемо да те ставимо у улогу у којој си већ био често.

Рецимо, сети се када си организовао своју последњу рођенданску прославу. О чему си све тада водио рачуна. Сигурно ти је једна од највећих жеља била да се ти и твоје друштво добро проведе и да вам после остане у лепом сећању како је журка била супер. Када си пожелео да направиш журку прво си вероватно размишљао о томе где би могао да је организујеш. Знао си да у свом стану не можеш јер ће те маторци смарати али си се сетио да у крају постоји простор који је довољно велик да прими целу твоју екипу, а при томе не треба да га пуно платиш. Када си пронашао место где ћеш организовати журку размишљао си вероватно и о следећим стварима - колико људи и како ћеш их позвати, шта воле твоји пријатељи да једу, а потом и колико хране и пића да купиш, коју врсту музике ћеш пуштати, како ће сама журка изгледати, ко ће служити пиће, ко ће пуштати музику, шта уколико се деси нешто непредвиђено (комшије се жале на гласну музику, понестане пића и сл.), ко ће да среди простор након журке и сл.

О свим овим стварима о којима си размишљао док си организовао своју рођенданску журку треба да водиш рачуна исто и уколико желиш да организујеш семинар. На основу овог примера можеш да видиш о чему све треба да водиш рачуна да би се семинар добро организовао и да не би ствари кренуле погрешним током. О томе размишљаш и када организујеш рођендан али често тога ниси свестан. Да бисмо ти помогли да успешно организујеш семинар и да као организатор уживаш у његовој реализацији, појаснићемо ти детаљније кораке који су неопходни да би се добро испланирао један семинар.

Бузан метод

Пре, током и после семинара



Модел преузет од Т. Бузана

4.2. О чему све треба водити рачуна

Пре него што уопште постанеш вршњачки едукатор и пре него што почнеш да организујеш семинар ти си прошао тренинг из неке области. То је увек тема која те интересује и заокупља и поред тога што си на семинару научио нешто ново, да би био вршњачки едукатор потребно је да имаш жељу да своје знање пренесеш и другима. Када си довољно упознат са темом и када си спреман да радиш са својим вршњацима, почиње део око тога како и на који начин да организујеш рад са њима. Ту почиње прича око тога како успешно организовати семинар.



Непосредној реализацији самог семинара претходи припрема различитих активности. Хајде да се вратимо на ситуацију када си спремао журку за свој рођендан. Основне ствари о којима си размишљао су: шта пре, шта током и шта након рођендана. Исто је и са организацијом семинара. Основне ствари о којима треба да водиш рачуна тичу се активности које реализујеш:

- пре семинара
- током семинара и
- након завршетка семинара

Исто као што си планирао организацију рођенданске журке са циљем да се ти и твоје друштво добро забавите и да се након рођенданске журке о томе прича како је она била успешна и добра, исто тако и када планираш да организујеш семинар то радиш са неким одређеним циљем. Тај циљ може бити различит. На пример, да пренесеш знање својим вршњацима на неку тему, да пробате да решите неки проблем који се дешава у вашем крају, да уживате у међусобном дружењу тако што ћете формирати неки свој омладински клуб и сл.

Међутим, оно што је важно приликом организације семинара да би знао да ли си заиста постигао оно што си и планирао јесте и да размишљаш о томе како ћеш на крају то и проверити.

Када си дефинисао циљ због којег желиш да организујеш семинар, почињеш да размишљаш и о следећим стварима:

- „кога зовеш на рођенданску журку и како изгледају позивнице” односно ко ће ти бити учесници тј. кога ћеш позвати на семинар;
- „када почиње и када се завршава рођенданска журка” односно колико дуго ће семинар трајати;
- „како желиш да изгледа рођендан, ко пушта музику, ко је задужен за храну и пиће” односно ко све учествује у организацији семинара;
- „да ли је журка успела и да ли се прича о томе” односно шта желиш да буде резултат семинара и како ћеш то мерити;
- „да ли ће бити седељка или ћете играти на рођендану” односно избор садржаја као и начина на који ћеш га презентовати;

4.3. Шта пре самог семинара... (шта пре саме рођенданске журке...)

Када размишљаш о својој рођенданској журци, трудиш се да припрема буде добро организована, како би и ти али и твоји гости уживали у њој. Често, сама припрема рођенданске журке почиње неколико недеља пре самог рођендана. Тада почињеш да размишљаш о томе кога позвати, да ли су сви у граду, а ако неко није како да дођеш до њега, у којем простору организовати рођендан, шта са пићем и храном, где ћеш одлагати поклоне које ти гости донесу, шта са музиком и сл. О истим стварима водиш рачуна и када организујеш семинар.

Ствари о којима треба да водиш рачуна пре него што уопште и почне семинар су:

- простор - место где ћеш реализовати семинар

Када размишљаш о простору треба да водиш рачуна о томе да ли ћеш сам трагати за простором или ћеш ангажовати неку особу која ће ти помоћи у томе. Важно је да само јасно дефинишеш чије ће то задужење бити.

Питање које тада постављаш јесте где наћи адекватан простор и где је најбоље организовати семинар водећи рачуна о месту из којег долазе учесници, близини места, постојању или непостојању средстава и др.

Такође, треба да водиш рачуна и о карактеристикама самог простора. У зависности од броја учесника зависиће и величина простора у коме ћеш организовати семинар. Важно је да то буде просторија која има довољно светла, свежег ваздуха, да буде функционална (да могу да се померају столови и столице, да има могућност да се продукти учесника истакну на видно место и сл.). Води рачуна и о томе ко ти је циљна група - уколико на семинар позовеш и учеснике са сметњама у развоју важно је да им приступ просторији за рад као и самом месту где се семинар организује буде омогућен.

На основу бројних искустава из праксе желимо да скренемо пажњу и на веома важну ствар приликом обезбеђивања простора, а то је уговарање простора. Често се дешавало да обећање остане празна реч на папиру. Да не би дошао у ситуацију да останеш без простора за рад у последњем тренутку важно је да јасно дефинишеш услове изнајмљивања простора са особама које су надлежне за то.

Да би организовао семинар важно је направити избор тема и избор водитеља семинара. Размишљај о томе чија ће која задужења бити, ко ће припремати материјал и када ће се делити учесницима, ко ће израдити презентације, ко ће бити задужен за организовање пауза (пиће и храна) и др. Размисли и о томе да ли материјал за учеснике треба да се умножи.

Уколико си планирао да учесницима исплатиш и путне трошкове важно је да одредиш чије ће то задужење бити.

Води рачуна да током семинара може да дође до мањих измена. На пример, неки од учесника морају раније да напусте семинар, већина учесника се изјаснила да паузе краће трају, нестало је струје... У свим овим ситуацијама важно је у ходу и без нервозе одреаговати. Уколико си ти нервозан пренећеш нервозу и на учеснике.

Донеси одлуку и о томе да ли ћеш семинар да урадиш у континуитету или ће постојати паузе између тематских целина и колико ће оне трајати.

Уколико сматраш важним да семинар буде и медијски пропраћен (да и други чују за тебе!) размисли како ћеш и које медије позвати. Имај у виду да такође треба да одредиш и особу која ће бити задужена за овај задатак.

- програм рада и сатница

Планом рада требало би концепирати програм и сатницу по којима ће се радити. То значи да треба утврдити ко ће концепирати програм, како ће изгледати дневни распоред активности, како и на који начин изабрати, а потом и упознати учеснике са методама рада. Такође, води рачуна о избору тема на основу циља који си унапред одредио како би дефинисани циљ заиста и остварио.

Програм рада подразумева и да си одредио време и место одржавања семинара.

Када размишљаш о датуму заказивања потребно је да водиш рачуна да се датум не поклапа са верским или државним празницима. Такође, води рачуна да је одређивање датума одржавања семинара усклађен са потребама учесника (да нису на екскурзији, летовању, студијском путовању и др.). Ово ти је важно и о томе мораш водити рачуна јер ће то битно утицати на одзив учесника. Бићеш разочаран уколико пуно времена потрошиш на припрему и организацију, а на крају ти дође свега 5 учесника.

Одреди и временске рокове које имаш на располагању. Уколико ово добро одредиш нећеш имати кашњења у раду и неће ти се десити ситуације у којима имаш пуно посла а мало времена на располагању.

А када смо код времена, треба напоменути и саму сатницу на радионици. Програм не сме да буде сувише захтеван јер ће се учесници преморити и доћи ће до пада њиховог интересовања без обзира на то колико је сама тема



интересантна. Води рачуна о паузама (када и колико дуго ће трајати) јер и уколико су паузе сувише дуге могу изазвати досаду и пад мотивације.

- смештај за учеснике

Уколико ти учесници долазе из различитих градова води рачуна и о њиховом смештају. Требало би да размислиш о квалитету смештаја, удаљености од места где се реализује семинар, а при томе мораш да обезбедиш и финансијска средства да би ове трошкове покрио. Исто као и приликом обезбеђивања простора за рад размишљај и о уговарању смештаја као и о особи којој ћеш препустити то задужење.

- одабир учесника

У зависности од тога шта ћеш одлучити да ти буде метод рада зависи и колики број учесника ћеш позвати. Ако користиш радионичарски метод рада идеалан број учесника је између 15 и 25. Уколико се пак одлучиш за предавања тада овај број може бити и већи.

Још неке ствари о којима треба да водиш рачуна су: етничка припадност која, уколико су учесници припадници различитих група захтева да више времена посветиш њиховом упознавању и интеграцији (не би волео да ти се учесници све време свађају), полна структура, заинтересованост за тему као и могућност да се након семинара том темом и даље баве, шта су им склоности и хобији, да ли имају посебне захтеве везане за исхрану, смештај и начин путовања, о узрасту учесника (на пример, уколико радиш са својим вршњацима који су млађи од 18 година, потребна ти је и писмена сагласност родитеља уколико семинар организујете у иностранству), као и претходна знања које учесници имају о теми којом ће се бавити на семинару.

Уколико ће ти приликом одабира учесника бити лакше, можеш унапред припремити формулар за пријаву на основу кога ће учесници потврдити своје учешће на семинару. Формулар можеш креирати у складу са информацијама које су ти неопходне.

Формулар може да садржи информације основног типа као што су:

- име и презиме
- годиште
- контакт адреса
- сагласност за учешће на семинару

Формулар може поред основних информација да садржи и неке додатне, које ће ти бити битне приликом селекције учесника (уколико је број места ограничен) као и приликом конципирања програма рада и тема (предзнање учесника, очекивања и сл.).

Неке од информација које ти могу бити корисне су:

- мотивација за учествовањем
- садржаји који би учесницима били посебно интересантни
- жеља и могућност за даљим ангажовањем, након завршеног семинара
- посебни захтеви учесника везани за организационе детаље (смештај, исхрану, здравствено стање и др.)

Пример пријавног формулара:

Назив семинара Лого тј. знак организације	
Део I	
Име и презиме учесника	
Узраст	
Контакти (адреса, телефони)	
Сагласност да учествује на семинару и да је упознат са правилима и програмом рада	
Део II	
Мотивација за учествовањем	
Део III	
Објаснити начин на који ће се применити стечено знање на семинару	
Део IV	
Теме које би те посебно интересовале	
☐	(1) Вршњачка едукација
☐	(2) Радионичарске технике и вештине
☐	(3) Облици радионичарског рада
☐	(4) Вршњачки едукатор као лидер
☐	(5) Личност вршњачког едукатора
Део VI	
Посебни захтеви везани за организационе детаље	
☐	Исхрана
☐	Смештај
Део VI	
Сагласност	
Датум	/ /
Потпис	

Када направиш листу учесника које желиш да позовеш размисли како и на који начин ћеш их позвати и информисати о семинару.

- како обавестити учеснике

У зависности од тога кога желиш да позовеш на семинар, зависи и начин на који ћеш их обавестити.

Твоји учесници могу да буду вршњаци из школе, чланови омладинске групе или организације али и сви заинтересовани појединци, а њима можеш прићи на неки од следећих начина:

- директним обраћањем (лични позив)
- индиректним обраћањем (школски разглас, преко паноа у школи, путем школског или омладисног часописа, и др.)
- позивним писмом
- преко психолога/педагога школе или координатора омладинске организације
- преко интернет странице

Без обзира на начин на који се определиш да позовеш учеснике битно им је дати следеће информације:

- основне информације о семинару (ко га организује, где се организује, време и тачна локација семинара и др.)
- шта желиш семинаром да постигнеш и зашто би тај неко требало да дође
- ко води семинар (нешто о себи или водитељу семинара, уколико то ниси ти), на који начин ћеш радити и које су теме
- како и на који начин учесници могу да се пријаве на семинар
- информације о смештају и исплати путних трошкова
- контакт особе којој се могу обратити у случају да им требају додатна појашњења

- избор водитеља семинара

Приликом избора водитеља семинара важно је водити рачуна о садржају и темама којима ћеш се бавити. Водитељи могу бити вршњаци из твоје организације али и други вршњаци, које ангажујеш независно од тога којој организацији припадају. Тада је битно да су прошли тренинг и да су добри познаваоци тематике која се током семинара обрађује.

- парице, парице...

Пре него што се упустиш у авантуру организовања семинара треба да размишљаш о ономе што нам најчешће представља и највећи проблем. Поред добре идеје, жеље и мотивације коју би требало да имаш често су ти неопходна и финансијска средства да би жеље претворио у реалност.

А шта у ствари мислимо:

- да ли ти требају средства
- како ћеш их обезбедити
- коме ћеш се обратити
- која и каква средства ти требају



Уколико су ти средства неопходна да би организовао семинар битно је да пронађеш појединца или организацију који би били заинтересовани да подрже твоју идеју. Постоји форма којом се обраћамо за тражење средстава и она се зове предлог пројекта.

Битно је да размислиш да ли ти је за извођење семинара потребна набавка средстава која могу бити или материјална (новац) или техничка (опрема, услуге и др.).

У зависности од тога којим средствима располагаеш зависи и какав ћеш материјал набавити за семинар. Обично ти за семинар треба и помоћна опрема која ће ти олакшати саму реализацију - flipchart, пројектор, графоскоп, лаптоп и сл. Поред овога потребно је да обезбедиш и материјал за учеснике семинара - фасцикле, оловке, свеске, пропратни материјал и др. И на крају потребан ти је материјал и за водитеље семинара - маказе, лепак, селотејп, папир и др.

4.4. Шта те чека у току семинара... (шта током рођенданске журке...)

А онда долази тренутак самог рођендана. Гости полако пристижу, почиње метеж, а ти би волео да се сви добро проведу и да се ствари одвијају онако како си и планирао. Креће музика, и журка почиње.

Ствари о којима треба да водиш рачуна током семинара веома личе на оне о којима се бринеш на својој рођенданској журци. Уколико си претходне кораке добро одрадио и испланирао, сама реализација семинара не би требала да ти представља велики проблем.

Током семинара водиш рачуна да се све ствари дешавају онако како си и планирао. Буди флексибилан да одговориш на тренутне потребе учесника као и да се прилагођаваш датој ситуацији.

Најлакше је ако током самог семинара имаш подсетник задужења који ће ти олакшати праћење и динамику рада.

Током реализације семинара активности које ћеш увек имати су: ствари везане за саму реализацију радионица (о овоме више у делу о организовању радионица), сређивање простора након рада, дневне евалуације (уколико су потребне) и евалуације семинара, организовање времена ван радионица тј. слободних активности (журке, маскенбал и сл.), организовање супервизијских састанака са водитељима радионица уколико су потребни, и др.



4.5. Шта након семинара... (шта након рођенданске журке...)

Забава је готова. Препун си утисака али посао још увек није завршен. Треба спремити просторију, чути се са друговима да би проверио да ли су се добро провели, да ли си се сетио да позовеш све које је и требало или је можда неко био и „вишак” на журци, да ли је било довољно пића и хране за све и сл.

Значи, ствари о којима треба да водиш рачуна након реализације семинара су:

- мерење постигнутог

Када се заврши семинар твоје обавезе нису завршене. Пред тобом стоји још пар корака да би могао да кажеш да је семинар завршен. Први од корака, а за тебе можда најинтригантнији јесте да ли си постигао оно што си планирао. То можеш на различите начине проверити, а најчешће се ради путем евалуационих упитника. На овај начин учесницима дајеш прилику да ти кажу шта су ново научили, како им се свидело на семинару (водитељи, начин рада, теме, атмосфера, организација и др.) и шта би евентуално волели да следећи пут буде урађено другачије.

Процена успешности организације семинара

1. пример

Организација семинара је била	1	2	3	4	5
-------------------------------	---	---	---	---	---

У којој мери су твоја очекивања од овог семинара испуњена

	5	4	3	2	1
Испуњена су у потпуности					Нису испуњена уопште

Теме су биле	1	2	3	4	5
--------------	---	---	---	---	---

Начин рада је био	1	2	3	4	5
-------------------	---	---	---	---	---

Да ли има још тема/знања/вештина за које мислиш да би били од користи у твојем даљем раду?

Да ли мислиш да је време одређено за овај семинар било прекратко или предуго?

Прекратко	Одговарајуће	Предуго
☐	☐	☐

2. пример

Највише ми се допало -

Најкорисније је било -

Оно што бих ја урадио/ла другачије је -

Још бих желео/ла да научим -

3. пример

ПРОЦЕДУРА:

1. тражити од учесника да на једном листу А4 папира напишу да ли су им се испунила очекивања у односу на семинар који су имали
 2. тражити од учесника да на једном листу А4 папира напишу да ли и због чега им се нису испунила очекивања у односу на семинар који су имали
 3. сваки учесник потом представи своја запажања
-

Такође, све утиске са семинара би требало да ставиш у форму извештаја који прослеђујеш организацији која ти је дала финансијска средства. Поједини донатори захтевају и одређену форму за извештавање и на то би требало да обратиш пажњу. Да би олакшао себи овај посао важно је да све продукте семинара сачуваш и забележиш након самог рада.



Извештај са семинара би могао да изгледа овако:

Извештај о семинару

Увод

Овде треба да се ставе следећи подаци:

<i>Програм/организација:</i>	у склопу ког програма/организације је семинар организован, нешто детаљније информације о самој организацији ставити у прилог извештаја
<i>Назив семинара:</i>	пун назив семинара
<i>Место и датум одржавања:</i>	укључујући и име хотела, локацију и евентуално опис места
<i>Циљ семинара:</i>	основни задатак који се семинаром желео остварити
<i>Организатор и подносилац извештаја:</i>	име и презиме особе као и сарадника који су учествовали у организацији и реализацији семинара
<i>Датум:</i>	подношења извештаја

Основне информације

У оквиру овог дела треба да стоји:

<i>Информације о организационим детаљима:</i>	да ли се оваква врста семинара реализује по први пут, уколико не зашто се наставља са реализацијом ових семинара
<i>Учесници:</i>	циљна група, географска заступљеност (место из којих учесници долазе) и укупан број учесника
<i>Предавачи/фацилитатори:</i>	списак
<i>Програм семинара:</i>	теме, распоред, сатница, тачан програм по коме се семинар одржавао
<i>Припремни материјал:</i>	- детаљни текстови предавања или тезе на основу којих је предавање/радионице одржано; - тематски оквир дискусије - округлог стола, дебатни клубови и кратко објашњење; - план одвијања радионица - објашњење сваке појединачне радионице, укључујући и циљ сваке радионице, све активности које су биле предвиђене, и др.
<i>Резултати семинара:</i>	резимеи и закључци радионица - резиме тј. евалуацију ради евалуатор, координатор пројекта, сваки појединачни радионичар као и учесници семинара.
<i>Општа оцена, коментари и предлози:</i>	- узети у обзир анализу евалуационих листова попуњених на семинару - пожељно је дати и властиту оцену семинара, навести евентуалне тешкоће које су се појавиле током организације или реализације семинара, предлоге за будући рад и сл.
<i>Прилози:</i>	- списак учесника и контакт адресе - потписи учесника - текст позивног/пропратног писма и остале важне преписке - списак материјала за учеснике - пример евалуационог листа - слике са семинара - фотокопије чланака из новинских листова који су писали о семинару као и списак свих медија који су пропратили овај семинар - копије уговора са предавачима - финансијски извештај

Уколико си се обавезао, не заборави да учесницима пошаљеш и контакт адресе.

Овако би могао да изгледа списак учесника:

Редни број	Име и презиме учесника	Како да те пронађемо/контакти			Име школе / организације из које долазиш
		адреса	телефон	e-mail	

Планер активности

Редни број	Ток семинара	Опис активности	Временска скала	Ко је одговоран?	Шта је потребно?	Разно
			Месећ / недеља 1. 2. 3. 4. 5.			
1.	Пре семинара	Простор				
2.		Програм рада				
3.		Учесници				
4.		Смештај				
5.		Водитељи семинара				
6.		Теме				
7.		Непредвиђене околности				
8.		Парице, парице				
9.		Материјал				
10.	За време семинара	Ко и како води семинар				
11.		Измене / непредвиђено				
12.		Медији				
13.		Дневни распоред активности				
14.	Након семинара	Слободно време				
15.		Евалуација				
16.		Извештај финансијеру				
17.		Контакти учесника				
18.		Сређивање простора				

4.6. Наколико кратких савета за успешно организовање семинара

- добра припрема је пола завршеног посла
- буди флексибилан, некада крутост може да доведе до проблема
 - битне ствари понављај више пута
- уживај у раду, без уживања рад постаје терет
 - размишљај стално о мотивацији учесника
- добро организовано време је мерило добре организације
- уђи у улогу другог, тако ћеш видети да ли је сваки корак јасан
 - радуј се успеху и уживај у себи
- буди креативан и иновативан. Тако ћеш задржати заинтересованост и мотивацију
- буди конкретан, јасан и прецизан. Јасна информација је и успешна информација
- сваки корак у планирању семинара и реализацији је подједнако важан, посвети му исту енергију.

I радионица

Упознавање и интеграција учесника



ЦИЉ:

Омогућити учесницима да се међусобно упознају и интегришу као група кроз упознавање термина и значења вршњачке едукације.



ПОСТУПАК САЗНАВАЊА:

- међусобно упознавање и представљање учесника
- представљање програма и сатнице
- дефинисање правила рада на радионицама
- упознавање учесника са термином вршњачка едукација
- упознавање учесника са дефиницијом вршњачке едукације кроз групну интеракцију



МАТЕРИЈАЛ:

- материјал за рад за учеснике - А. Хајде да се упознамо!
- материјал за рад за учеснике - Б. Хајде да се упознамо!
- flipchart папир
- маркери
- материјал за рад за учеснике - Хајде да се сложимо

ВРЕМЕНСКО ТРАЈАЊЕ:

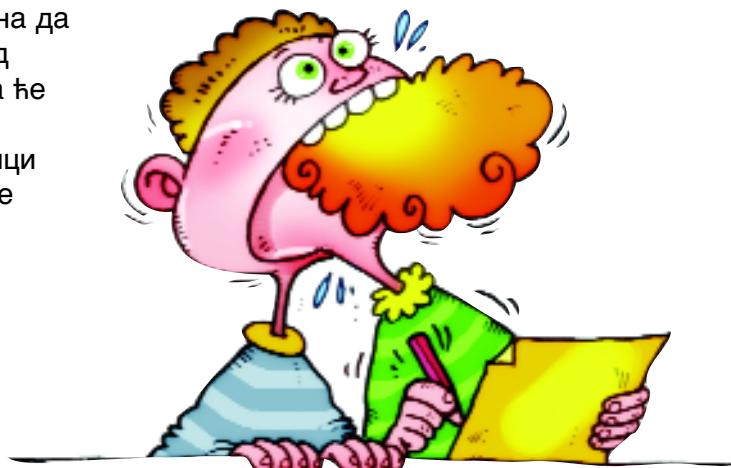
1 сат и 30 минута



Уводна активност - Хајде да се упознамо! (40 минута)

На самом почетку радионице водитељ поздрави учеснике, а потом се представи и замоли другог водитеља, уколико ради у пару да се и он представи.

А. Активност за учеснике који се не познају од раније
У уводном делу радионице водитељ дели све учеснике у парове, водећи рачуна да свако добије пара кога не познаје од раније. Водитељ даје инструкцију да ће свако представити свог пара кроз модел Хајде да се упознамо! Учесници ће се упознавати на тај начин што ће записивати име свог пара, шта је то што његов пар воли, односно не воли, о чему сања и чега се плаши. Након инструкције водитељ даје материјал за рад за учеснике - А. Хајде да се упознамо, сваком учеснику.



Такође, водитељ даје учесницима 10 минута за реализацију ове активности.

Након завршене активности сваки пар излази испред целе групе и особе у пару представљају једна другу. Водитељ у сарадњи са другим водитељем лепи продукте рада учесника на видном месту у простору.

Б. Активност за учеснике који се познају од раније
Водитељ подели све учеснике у четири групе. Начин поделе у групе може бити различит: разбројавањем, према рођењу учесника у одређеном годишњем добу, према четири врсте бомбона које су водитељи раније пипремили.

Затим се свакој групи учесника даје по један део слагалице, материјал за рад за учеснике - Б. Хајде да се упознамо! Задатак учесника је да се на нивоу групе представе кроз питања: Ко смо ми? Шта радимо? Чиме се бавимо? Шта волимо? и Шта не волимо? То могу да ураде кроз текст, цртеж, песму, слоган, идеју, а могу и комбиновати.

Такође, водитељ даје учесницима 15 минута за реализацију ове активности.

Након реализоване активности, свака група излази испред целе групе учесника и представник представља групу.

Како која група заврши водитељ у сарадњи са другим водитељем склапа делове flipchart-a, тако да на крају представљају једну слику.

Затим сви заједно на нивоу целе групе дају назив (име, мото, паролу) овој слици покушавајући да обједине све групе. Заједнички назив се исписује на слици и лепи се на видном месту у простору.

Напомена: Водитељ бира коју активност упознавања ће реализовати на обуци, у зависности од тога колико се учесници познају од раније.

Када се реализује активност Хајде да се упознамо, водитељ представи циљ програма обуке и сатницу по којој ће радити у наредних неколико дана.

Затим на нивоу групе дефинишу правила радионичарског рада. Водитељ прво објасни шта су радионичарска правила и зашто се дефинишу. Постављајући питање групи да ли знају нека од радионичарских правила, водитељ отвара разговор о заједничким правилима која ће дефинисати на нивоу групе. Водитељ прво истакне општа правила радионичарског рада, а затим се на нивоу групе договарају о специфичним правилима. Важно је да су сви учесници сагласни са договореним правилима.

Препорука: Сагласност свих учесника је битна, како би у случају да неко не поштује правила која сте заједно дефинисали, имао/ла могућност да се позовеш на њих!

Уколико се неко од учесника не сложи са правилом, покрените дискусију и провери који је разлог.

Централна активност - Шта је то вршњачка едукација? (40 минута)



Водитељ залепи два flipchart папира - постера у различитим деловима просторије. Један flipchart носи назив Вршњак учитељ, а други Одрасли учитељ. Затим замоли учеснике да се прошетају по простору и да на сваком flipchart папиру запишу најмање једну асоцијацију које ови појмови буде у њима.

Када сви учесници заврше са исписивањем својих асоцијација водитељ чита прво асоцијације са flipchart-а Одрасли учитељ, групише их по сличности значења и сумира их. Затим исто понови и са другим постером.

Водитељ подстакне учеснике да размишљају на тему „Зашто вршњачка едукација?“. Након неколико минута подстакне (покрене) краћу дискусију позивајући вршњаке да кажу своје мишљење или став о вршњачкој едукацији.

На крају дискусије водитељ сумира мишљења учесника истичући предности и недостатке вршњачке едукације.

Предности вршњачке едукације:

1. млади људи преузимају важне улоге и одговорности у програмима намењеним младима
2. вршњаци преносе својим вршњацима врло значајне и личне информације
3. програми вршњачке едукације почивају на потребама заједнице и често су веома флексибилни и повезани са другим програмима и активностима које се реализују у локалној заједници

4. програми вршњачке едукације доносе велике личне користи самим вршњачким едукаторима. У смислу развијања вештина и способности корисних за њихов лични раст и развој
5. вршњачки едукатори могу да утичу и да се приближе вршњацима до којих остале институције, организације, службе не могу да дођу
6. програми вршњачке едукације су веома економични

Недостаци вршњачке едукације:

1. потребно је доста рада, труда и мотивације да би неко постао вршњачки едукатор
2. број вршњачких едукатора једног програма непрестано варира услед прерастања програма вршњачке едукације, те је потребно непрекидно укључивање нових вршњачких едукатора
3. ако вршњачки едукатори нису добро едуковани, вршњачка едукација може да има штетне ефекте, у смислу преношења погрешних информација или давање неконструктивних савета
4. одрасли су такође често ангажовани на овим програмима како би се омогућила супервизија програма

Завршна активност - Хајде да се сложимо (10 минута)

Водитељ припреми материјал за рад тако што исецка увеличану дефиницију или значење вршњачке едукације и стави је у један коверат. Пре него што водитељ зада инструкцију учесницима, отвара краћу дискусију са учесницима на питање шта је то вршњачка едукација? Инструкција коју водитељ даје учесницима је: „А сада ћемо открити дефиницију вршњачке едукације. Свако од вас треба да узме једну реч, једно слово дефиниције вршњачке едукације или интерпункцијски знак. Сви заједно без вербалне комуникације и гестикулације треба да формирате реченицу која је дефиниција, једино што можете је да гледате у реч друге особе.”

Напомена: Уколико учесници не успеју самостално да изврше задатак, ти као водитељ ћеш им помоћи, имајући на уму да је дозвољено само гледање у реч друге особе.

Поука:

Јако је важно да сви заједно створимо атмосферу прихватања и поштовања, коју ћемо заједнички одржавати током трајања обуке, како би нам било пријатно и како бисмо учили кроз креативне начине.





Материјал за рад за учеснике - А. Хајде да се упознамо!

Име и презиме:

ВОЛИМ...

НЕ ВОЛИМ...

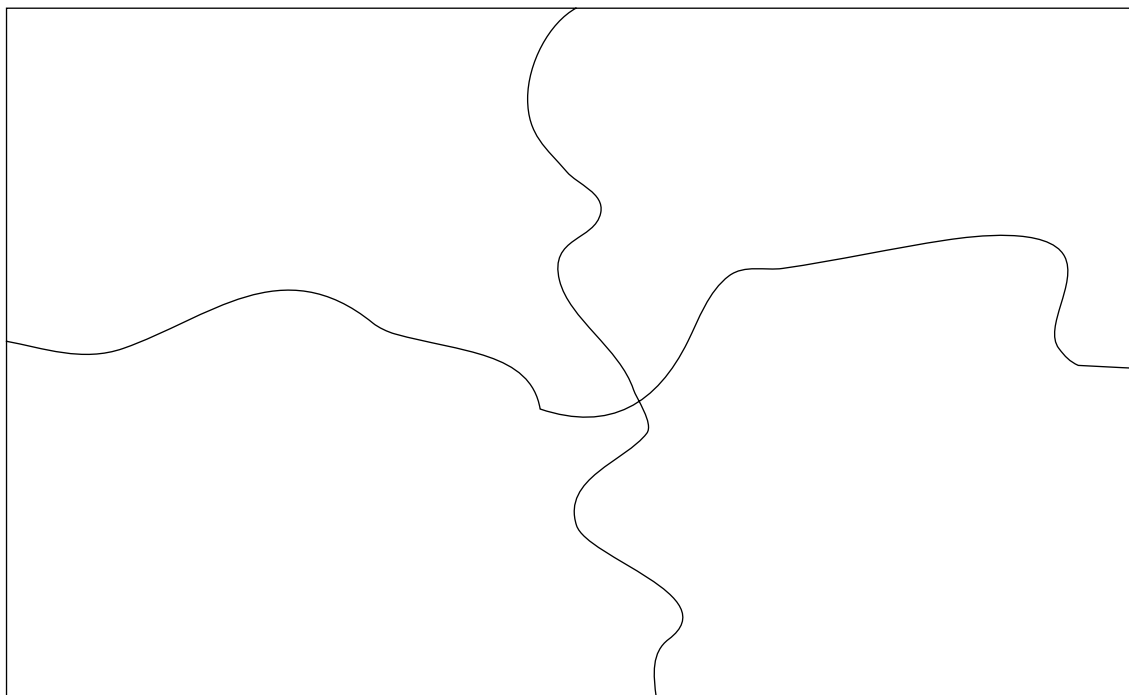
САЊАМ О...

ПЛАШИМ СЕ...



Материјал за рад за учеснике - Б. Хајде да се упознамо!

Предлог за припремљени flipchart





Материјал за рад за учеснике - Хајде да се сложимо

Дефиниција или значење вршњачке едукације

ВРШЊАЧКА ЕДУКАЦИЈА

је образовање
у коме су особа која учи и учени,
припадници исте генерације
са истим или сличним искуствима.



II радионица

Радионичарске технике и облици рада на радионици



ЦИЉ:

Упознавање учесника са појмом радионице кроз сазнавање основних радионичарских техника и облика рада на радионици.



ПОСТУПАК САЗНАВАЊА:

- упознавање учесника са појмом радионице
- упознавање учесника са правилима радионичарског рада
- упознавање учесника са процесом стицања знања и искуства током радионица и начинима организовања стеченог знања и искуства
- упознавање учесника са техникама радионичарског рада
- упознавање учесника са облицима рада на радионици
- упознавање учесника са техником радионичарског рада - Цртање
- упознавање учесника са техником радионичарског рада - Игре



МАТЕРИЈАЛ:

- flipchart папир
- маркери
- фломастери
- стикери
- материјал за учеснике - Шта је то радионица?
- материјал за учеснике - Правила радионичарског рада
- материјал за рад за учеснике - Неколико игрица из Каталога игара¹
- материјал за учеснике - Врсте игара

ВРЕМЕНСКО ТРАЈАЊЕ:

1 сат и 30 минута

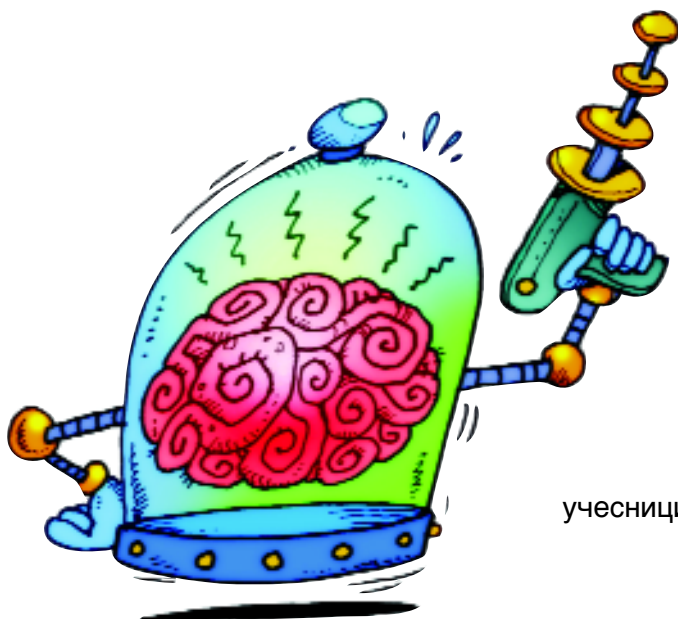


Уводна активност - Шта је то радионица? (10 минута)

Водитељ користећи активност brainstorming-а или мозгалице подстиче учеснике да искажу што више идеја о томе шта је радионица.

Напомена: Водитељ пре него што зада инструкцију проверава са учесницима да ли знају шта је brainstorming или мозгалица? Уколико не знају укратко објашњава овај облик активности радионичарског рада.

¹ Делимично преузето из Ковач Церовић, Т., Росандић, Р., Попадић, Д. (1995): Учионица добре воље. Београд: Група Мост.



Након brainstorming-a или мозгалице водитељ сумира продукване идеје на нивоу групе и објашњава шта је то радионица. Врло је важно да укаже на значај поштовања правила радионичарског рада и важност сагласности свих учесника приликом њиховог дефинисања.

Водитељ затим даје свим учесницима материјал за учеснике Шта је то радионица? и Правила радионичарског рада.

Централна активност - Како да учимо друге уз помоћ радионица (75 минута)

У овом делу радионице водитељ ће на видном месту у простору залепити претходно припремљени цртеж кофера.

„Ми ћемо током наредних дана путовати кроз вршњачку едукацију. На том путу ћемо наићи на различите ствари. Проћи ћемо кроз начине на које ради вршњачки едукатор, кроз улогу вршњачког едукатора, кроз различита знања која треба да зна вршњачки едукатор, кроз вештине вршњачког едукатора, кроз искуства која лично развијају вршњачког едукатора. Ми бисмо волели да ви, пошто ће ту бити мноштво различитог искуства и знања, све што вам је било занимљиво, што вам је било корисно, лепо, шта сте научили, можда и неко питање које се јавило током рада, ставите у наш кофер. Запишете на стикеру и залепите у наш кофер као нешто што вам је било значајно на нашем заједничком путовању кроз вршњачку едукацију. У коферу постоје посебне преграде, то ћете видети када приђете коферима, ако оно што сте написали може да се спакује у преграде, ту и залепите, а ако не може ставите га у мањи ручни кофер. Потпуно је на вашој процени где ћете залепити ваше искуство, сазнање, коментар, питање. Током целокупног трајања обуке имаћете прилику да пакујете кофере.”



Напомена: Значајно је да кофери стоје на доступном и видном месту у простору у коме се ради. Такође, водитељи ће се током реализације обуке враћати на кофере, а на крају обуке кофери ће имати евалуативну улогу. Током целокупног трајања обуке, ти ћеш као водитељ, подстицати учеснике да записују своје сазнање, искуство, коментаре, питања и да их пакују у кофере.

Водитељ у даљем излагању упућује учеснике да ће се на овој радионици упознавати са различитим техникама и облицима радионичарског рада.

„А сада ћемо се бавити техникама и облицима рада на радионици. Шта то заправо значи? Технике су модели рада на радионици у оквиру различитих тема, а облици активности на радионици су искуствене размене са самим собом, са неколико учесника или са свим учесницима. Видећемо и како то практично изгледа кроз наше наредне активности.”

Препорука: У кратком упознавању учесника са техникама и облицима активности можеш се послужити теоријским делом овог приручника.

Цртање (40 минута)

Водитељ објашњава учесницима наредну активност. „Наша наредна активност је цртање плаката на тему „То смо ми урадили!” - ми као вршњаци у једној школи. Најбољи плакат добија врло вредну награду. Сада ћемо се поделити у три групе, при чему ћемо у групама имати исти број наставника и ученика. Ви на нивоу групе треба да се договорите ко ће имати улогу наставника, а ко ученика. Те улоге остају до краја активности. У изради постера могу учествовати само четири особе из групе, а постер презентују само три особе из групе. На нивоу групе ћете се договорити ко ће учествовати у изради постера, а ко у презентацији. Такође, једна група ће бити жири и она ће имати четири члана, а један од њих ће бити посматрач. Жири ће добити критеријуме по којима ће вредновати постере. За издау постера имате 20 минута.”

Након поделе у групе, водитељ прилази групи коју чини жири и даје објашњење посматрачу. Посматрач обилази групе и посматра како се учесници договарају око улога, идеје постера, процеса израде постера и ко ће презентовати постер.

Затим члановима жирија даје критеријуме вредновања постера:

- | | |
|--|---------|
| - наставници су правили постер | 1 поен |
| - ученици су правили постер | 2 поена |
| - наставници су представили постер | 2 поена |
| - ученици су представили постер | 3 поена |
| - ученици и наставници су у сарадњи правили постер | 4 поена |
| - ученици и наставници су у сарадњи представили постер | 4 поена |

Након истека предвиђеног времена, групе се позивају да представе своје постере. Представници група објашњавају своју улогу коју су имали у тој активности, као и улоге осталих чланова групе у изради и презентацији постера.

Постери се лепе на видном месту у простору. Водитељ представља целој групи критеријуме за вредновање постера. Жири презентује своје резултате и број поена сваког постера.

По завршетку доделе награда, почиње дискусија.

Дискусија почиње тако што посматрач пренесе своје утиске о раду и договарању унутар група. Такође, чланови група могу коментарисати своје утиске током ове активности, како су се договарали на нивоу група.

Нека од питања која ће ти помоћи да развијеш дискусију:

- Како сте поделили улоге у оквиру група?
- Како сте се договорили око идеје постера? Да ли сте је прихватили зато што је најкреативнија или зато што је предложио ученик/односно наставник?
- Како сте се договорили ко ће презентовати постер?
- Да ли бисте поново на исти начин поделили улоге и задужења у оквиру групе? Зашто?

Сумирајући дискусију водитељ објашњава колико је важно да тимски раде одрасли и млади. Мишљење младих, вршњака је изузетно значајно у стварима које се на њих односе, а њихова партиципација у многим стварима ће бити знатно већа уколико се оствари сарадња са одраслима кроз тимски рад.

На крају ове активности водитељ објашњава да ова активност цртања постера представља једну од техника радионичарског рада и записује је на велики flipchart папир.

Игре (30 минута)

Водитељ замоли учеснике да остану у својим групама како би реализовали следећу активност. Задатак сваке групе је да од одабраних игрица из „Каталога игара” изабере три игре које ће да представи и одигра у великој групи. Потом им дели прилог за рад за учеснике - Неколико игрица из Каталога игара.

Водитељ обилази групе и води рачуна да групе не узму као пример исту игру.

Након овога групе се враћају у велики круг и почиње одигравање.

Учесници могу слободно да коментаришу сваку игру. Како им се свиђа, шта мисле у којим ситуацијама је ова игра најпримеренија, да ли би можда они нешто мењали у тој игри и сл.

Водитељ затим објашњава значај игре (игара) као технике у радионичарском раду.

Даје им прилог за учеснике - Врсте игара и укратко објашњава

Препорука: Можеш се послужити теоријским делом овог приручника приликом објашњавања значаја игара.

Завршна активност - Паковање кофера (5 минута)



Водитељ се обрати учесницима:

„Сада ћу вас замолити, да ако имате нешто што вам је било драгоцено и значајно да понесете са ове радионице, да то спакујете у наш кофер.”

Поука:

Шта радимо на радионицама и како радимо је сазнање које сваки добар радионичар треба да зна.





Материјал за учеснике - Шта је то радионица?

Радионица се различито дефинише и структурира код различитих аутора.

Радионицу можемо да дефинишемо као облик рада путем дискусионих група, акција или састанака чија је основна компонента самоафирмишући начин рада.

Оно што је битно и што издваја радионицу од осталих облика рада јесте сам процес и начин рада који води до неког, унапред постављеног циља. Главни циљ је оно што желимо да учесници науче током радионице, али постоји и споредни циљ а то је повезивање учесника, стварање групне кохезије и позитивно прихватање и уважавање особа у групи.

Већина аутора као основне компоненте радионица наводе:

- лични ангажман
- рад у малим групама
- тежња за опуштеном атмосфером
- активно учешће свих, равноправност учесника
- активно учење
- добровољност учествовања или рада
- разноврсне облике комуникације као и непосредна комуникација
- атмосфера подршке од стране водитеља и самих учесника у групи
- поштовање различитости и уважавање различитих емоција, потреба и жеља које учесници имају. Непостојање директног вредновања учесника
- рад на заједничком задатку
- постојање повратне информације у сваком тренутку и прилагођавање задатку



Материјал за учеснике - Правила радионичарског рада

Правила рада у радионици доносе сви чланови заједно. Никада их не намеће водитељ радионице без консултације са групом.

Правила се обично доносе на самом почетку рада, запишу се на папир и стоје на видном месту тако да свако може да их види. Правила важе за све у групи и у свим ситуацијама. Њих је могуће мењати током рада, могуће је убацивати нова правила или избацити правила која су раније дефинисана, али тада група мора с тим да се сложи.

Правила описују понашања која су могућа и свако у групи треба да зна које су последице уколико се неко не придржава ових правила.

Постоје нека општа правила која се углавном доносе на свакој радионици, а постоје и специфична правила која могу битно да се разликују од групе до групе.

Општа правила су најчешће:

1. правило круга - сви учесници, укључујући и водитеља, седе у кругу, и на тај начин свако у групи има исту шансу да се изрази а и сви виде и чују једни друге.
2. правило даље - уколико неко неће да се изрази о некој теми или активности има право да каже „даље”.
3. правило слушања - учесници треба пажљиво да слушају једни друге.
4. правило дискреције - оно што учесник саопшти током радионице ту треба и да остане (ово се посебно односи на ситуације у којима се износе лични садржаји).
5. правило учествовања - у радионици нема посматрача, сви подједнако учествују.
6. правило поштовања договореног времена - веома је важно да се поштује договорено време, што значи да водитељ и учесници треба да дођу у договорено време, као и да нема одлазака током радионице осим у случају када се то најави.

Нека од специфичних правила могу да буду:

1. током радионице мобилни телефони треба да су искључени.
2. током радионице дозвољено је да се једе и пије.
3. током радионице није дозвољено да учесници пуше.
4. на радионицу учесници смеју да долазе у шорцевима и мајици без рукава.

5. током радионице није дозвољено „уједање” међу учесницима, као ни ударање и гађање разним предметима.
6. ко закасни на радионицу, дужан је да отпева нешто пред групом.
7. током трајања радионице обавезно је мењање места, тако да свако од учесника сме само једном да седи на неком месту.
8. забрањено је уношење жвакаће гуме у просторију где се ради.
9. након завршеног рада учесници треба да почисте и среде учионицу и сл.



Материјал за рад за учеснике - Неколико игрица из Каталога игара²

УВОДНЕ ИГРЕ

1. КОД ТЕБЕ МИ СЕ СВИЋА (10')

Сви седе у кругу, водитељ каже: Сада покушајте да особу са десне стране представите на позитиван начин. Реците њено име и нешто што вам се код ње свиђа или на њој самој. На пример: „Ово је Драгана, допада ми се то што је весела”.

2. ИНТЕРВЈУ I (20')

Поделите се у парове, тако да будете са неким кога добро не познајете или са ким се не дружите често. Особа А има задатак да у року од 3 минута сазна што више ствари о особи Б. Затим ћете заменити улоге. Када А и Б обаве интервју, вратићемо се опет сви у круг, и свако ће представити свог пара. Притом ће устати, и стати иза њега, а оно што буде говорио, рећи ће у првом лицу.

3. ТАЛАС (5')

Сви ученици стоје у кругу, водитељ каже: Ова игра се зове талас. Ево како се игра: Ја ћу сада направити један покрет, на пример, махнућу руком. Чим га будем завршио/ла, онај ко стоји са моје десне стране поновиће га. У тренутку кад га буде довршавао/ла, следећи са његове десне стране ће га прихватити, поновити, затим следећи, и тако редом, док ми се мој покрет не врати са леве стране. Затим ће неко други направити другачији покрет, који ће се такође као талас, ланчано, преносити од једног до другог. Важно је да пажљиво пратите како бисте покрет започели истог тренутка када га ваш претходник доврши. Будите концентрисани и осетите енергију тог покрета који кружи, спремно чекајте свој ред да се талас не би прекинуо. Игра се онолико дуго колико има идеја за преношење покрета.

4. АТОМ (5')

Слободно се крећите по целом простору, на начин који вам одговара - лагано или брзо, скакућући или лењо шетајући. Ако викнем АТОМ 3 зауставићете се и ухватити за руке са две најближе особе до себе и тако направити тројку - то је АТОМ 3. Ако викнем АТОМ 5 направите групу од 5 чланова, итд. зависно од броја који изговорим после речи АТОМ. Пожељно је да водитељ варира игру тако што изговори АТОМ плус неки број, па затим даје инструкцију да учесници наставе шетњу, и то се понавља неколико пута, да би последњи број био онај који чини жељени број чланова малих група. Игра је занимљивија ако се изводи уз музику, тада водитељ неочекивано зауставља траку и узвикује шифру за формирање групе. Када се музика настави, иде шетња, са престанком музике брзо се праве групе.

² Делимично преузето из Ковач Џеровић, Т., Росандић, Р., Попадић, Д. (1995):
Учионица добре воље. Београд: Група Мост.

ЗАВРШНЕ ИГРЕ

1. ЧВОР (10')

Сада ћемо сви стати у круг и ухватити се чврсто за руке. Лагано крећемо једни према другима, а затим се упетљамо тако што се повлачимо једни другима испод руку држећи се и даље чврсто за руке. Када се сасвим упетљамо, лагано крећемо.

2. БОМБАРДОВАЊЕ ПОХВАЛАМА (10')

Поделите се у групе од по 6-8 и направите круг. У средини круга ће бити један добровољац. Задатак оних који чине круг је да радом, један по један добровољцу кажу шта воле код њега, шта им је привлачно или које његове особине цене. При том, важно је да будете што конкретнији и искренији у својим похвалама. Задатак оног ко прима похвале је да дубоко дише, слуша пажљиво и никако не коментарише оно што чује, већ само да климне главом и каже „Хвала”, или „Драго ми је што ти се то свиђа”. Свако ће проћи кроз улогу онога ко прима похвале. После игре водитељ може повести разговор о томе како су се ученици осећали док су примали похвале и која је улога била лакша, хвалити или бити похваљен.

3. НЕВИДЉИВИ ПРИЈАТЕЉ (10')

Водитељ залепи свим ученицима на леђа празан папир (формат А4), подели фломастере и каже: Имате прилику да свом другу или другарици напишете нешто лепо, нешто што цените код њега, нешто што вам се свиђа, нешто што до сада нисте имали прилику да му кажете. Потрудите се да сви међусобно и добијете и напишете поруке. Немојте се потписивати. Повремено можете заменити фломастере да ваша порука не би била препозната по боји фломастера. Када водитељ процени да су углавном сви разменили поруке, прекида игру: Сада можете одлепити папире и прочитати шта пише на њима. Нека вам то остане као поклон и успомена на ове радионице.

4. МЕТА (5')

На великом папиру нацрта се круг подељен на онолико исечака колико је активности које се процењују, а сваки исечак је означен својим именом. Учесник у сваком исечку црта тачку или крстић, и то ближе средишту што му се активност више свидела, а даље од центра ако му се мање свидела.

САМОСТАЛНЕ ИГРЕ

1. ПОВЕРЕЊЕ (20')

Радионичарски простор се пре игре размести тако да по средини буду клупе и столице, које представљају препреке. Водитељ каже: Поделићете се у парове, један у пару је водитељ, други има повез преко очију или жмури. Водитељ има задатак да пажљиво и сигурно води свог пара између препрека, пазећи да се овај не удари или не налети на нешто. То се ради без речи тако што свог пара држите десном руком за лево раме и водите га.

2. ПРИКРИВЕНИ ДИРИГЕНТ (10')

У овој игри сви ми представљамо оркестар, а један од нас, кога будемо одабрали, биће диригент. Диригент прави различите покрете рукама и главом (чешка се, брише нос, плеска, клима главом, итд.), а оркестар га гледа и опонаша оно што он ради. Детектив ће изаћи из собе док се договоримо ко је диригент. Посао детектива неће бити лак, јер диригент мења покрете, и то у тренутку кад га детектив не гледа. Ни оркестар му неће много помоћи, јер се труди да неприметно посматра понашање свог диригента. Детектив има право да три пута погађа ко је диригент, ако не погоди, замењује га други играч и игра се понавља. Игра нарочито постаје забавна када водитељ предложи да детектив буде диригент, тако да оркестар опонаша покрете детектива.

3. ПАРОВИ У ОГЛЕДАЛУ (5')

Стаћете у два реда, окренути једни према другима. Један члан пара ће да заузме неку позу, а овај други је његово огледало, и трудиће се да заузме исту позу. После извесног времена парови замењују улоге.



Материјал за учеснике - Врсте игара

Врсте игара у радионици

У зависности од циља игара као и од времена када се оне раде са учесницима, игре се могу поделити на:

Уводне игре

1. Игре представљања и упознавања - где учесници имају прилику да сазнају нешто више о другим учесницима на занимљив начин.
2. Игре загревања и опуштања - могу да служе за загревање учесника као увод у тему која ће се обрађивати, али и за увођење учесника у опуштено стање, како би били отворенији за нове садржаје који им се нуде.
3. Игре за поделу учесника - игре којима се учесници на забаван и опуштајући начин деле у мале групе или парове.

Завршне игре

1. Игре опуштања - основни циљ ових игара је да се учесници опусте и забаве, како током радионице када се примети умор, тако и на крају радионице у циљу одласка са радионице у добром расположењу.
2. Игре „краја” - основни циљ ових радионица је да се сумирају утисци и научени садржаји на крају радионице.
3. Игре евалуације - игре којима водитељ радионица добија повратну информацију од учесника о томе како су се осећали и како су им се свиделе радионице.

Самосталне игре

Игре које могу да се раде и на почетку и током, а и на крају радионице. Њихов циљ је да представе саму тему која се на радионици обрађује.

III радионица

Радионичарске технике и облици рада на радионици II



ЦИЉ:

Упознавање учесника са појмом радионице кроз сазнавање основних радионичарских техника и облика рада на радионици.



ПОСТУПАК САЗНАВАЊА:

- упознавање учесника са техником радионичарског рада - Вођена фантазија
- упознавање учесника са техником радионичарског рада - Вајање
- повезивање претходно стечених знања и искустава о техникама радионичарског рада
- упознавање учесника са облицима радионичарског рада
- повезивање претходно стечених знања и искустава о техникама радионичарског рада са облицима рада на радионици



МАТЕРИЈАЛ:

- flipchart папир
- маркери
- фломастери
- материјал за водитеља - Путовање вршњачког едукатора
- материјал за водитеља - Облици радионичарског рада
- материјал за водитеља - Повезивање реализованих активности са облицима рада
- материјал за водитеља - Повезивање облика рада са техникама
- материјал за учеснике - Технике радионичарског рада
- материјал за учеснике - Облици радионичарског рада

ВРЕМЕНСКО ТРАЈАЊЕ:

1 сат и 30 минута



Уводна активност - Игра рецепционар (15 минута)

Водитељ даје инструкцију за игру Рецепционар: „Група треба да седне тако да формира облик потковице. Они представљају, сви заједно рецепцију у хотелу, односно, рецепционара. Један члан групе игра хотелског госта, који је нечим незадовољан и долази да се жали на рецепцији. Свој проблем он изражава пантомимом, а рецепционар (односно сви остали), покушавају да постављањем питања открију шта гост жели да каже (може се замислити да гост не зна ни један други језик осим свог матерњег, а долази из Тунгузије, тако да мора да се

користи пантомимом). Гост објашњава све док није пренео потпуно тачно садржај поруке, коју ће добити исписану на папиру. Када је порука схваћена, гост узима неко место за рецепцијом, а неко други игра госта.”



Примери за поруке незадовољног госта:

„Тражио сам собу са погледом! Мислио сам са погледом на море, а не на паркинг!”

„Мој муж је у затвору зато што је фотографисао статуу на главном тргу.

Желим да позовем моју амбасаду.”

„Моја жена лежи са главобољом. Имате ли аспирин?”

„Немојте мислити да сам луда, али дух сваке ноћи долази у моју собу, при том ми пева ’Твоја мала ручица се смрзла.’ Желим да променим собу.”

„Један човек са црвеном брадом ме је пратио на улици.

Ако пита за мене, немојте рећи да сте ме икад видели.”

„Нисам ока склопила због комараца. Имате ли спреј против инсеката?”

„Дођите! Летећи тањир се спушта на паркинг!”

„Изгубила сам новчаник јуче у акваријуму. Можете ли да им телефонирате и питате да ли је нађен?”

”Можете ли ми рећи адресу Клуба конструктора дрвених бродича у боци?”

Препорука: У овој игри би требало да буде најмање један од учесника гост, а највише троје, како би се игра одиграла у предвиђеном времену.

Централна активност - Како да учимо друге уз помоћ радионица II (75 минута)

Вођена фантазија (20 минута)

Водитељ замоли учеснике да се удобно сместе на својим местима да би их провео кроз путовање вршњачког едукатора. Водитељ користећи технику вођене фантазије води учеснике кроз путовање уз помоћ прилога за водитеља.

Након завршене активности водитељ разговара са учесницима о томе какво су непосредно искуство имали, како су се осећали током ове активности. Нека од питања која можеш да поставиш учесницима су:

- Како сте се осећали током ове активности?
- Која је све осећања пробудило у вама искуство које сте имали?
- Да ли је ваше искуство било пријатно или непријатно?
- Ко жели да опише своје искуство?
- Које сте облике и боје придодали свом искуству?



Када се заврши дискусија о утисцима и искуствима током ове активности, водитељ објашњава да се ова активност назива Вођена фантазија и да представља једну од техника радионичарског рада, у којој учесници, у атмосфери опуштености, а кроз дирекције које даје сам водитељ, усмеравају машту на искуство које је потребно за даље усвајање нових садржаја у радионици.

Напомена: Јако је важно да појасниш учесницима да је потпуно у реду ако им се јавило било пријатно било непријатно осећање. Сврха и циљ ове вођене фантазије је да освесте своја осећања у односу на улогу вршњачког едукатора и да су они увек већи у односу на ова осећања!

Препорука: Приликом објашњавања технике вођене фантазије учесницима, можеш се послужити теоријским делом овог приручника.

Назив технике записујеш на велики flipchart папир.

Вајање (20 минута)



Водитељ објашњава следећу активност коју ће радити. „Сада ћемо се поделити у групе које имају три члана, особу А, особу Б и особу Ц. Особа А је „вајар“, а особе Б и Ц су „глина“. Особа А, која има улогу вајара треба да намести „глину“, особе Б и

Ц у положај који може да представи

ситуацију у којој се осликава

однос одраслог (нпр. наставника,

родитеља, директора) и

вршњачког едукатора. Особа А

треба да кроз ову ситуацију

покуша да представи однос

одрасли-вршњачки едукатор

на начин на који то вајар

види (доживљава). То може

бити било која ситуација,

коју сте лично доживели,

којој сте присуствовали или

мислите да ће се догодити.

Важно је да можемо да

видимо и препознамо однос.

При томе особе Б и Ц не смеју

међусобно да комуницирају.

Имате 10 минута.”

Након предвиђеног времена групе презентују своје моделе односа, а остали учесници покушавају да погоде која ситуација и који однос је у питању.

Водитељ записује који су се све односи презентовали.

По завршетку презентација група, учесници се враћају на ниво великог круга, а водитељ проверава са групом да ли им се допала ова активност. У наставку разговора објашњава да се активност коју су управо радили назива „вајање“ и да представља још једну од техника радионичарског рада.

Препорука: Приликом објашњавања технике вођене фантазије учесницима, можеш се послужити теоријским делом овог приручника.

И њу уписује испод претходних техника на великом flipchart-у.

Облици радионичарског рада - Шта радимо на радионици (25 минута)

Уводећи учеснике у следећу активност водитељ укратко истиче основне одлике (карактеристике) техника које су до сада радили. Подсећа их да су раније помињали и облике активности рада на радионици.

Најпре, водитељ провери са учесницима да ли знају нешто о облицима активности рада на радионицама.

Потом ће све учеснике поделити у пет група, начин поделе по избору водитеља и дати им следећу инструкцију за наредну активност:

„У оквиру ваших група добићете у једној коверти називе облика рада на радионици, а у другој коверти, објашњења тих облика рада. Покушајте да повежете објашњења облика рада са њиховим називима.”

Када групе заврше повезивање и краће заједничке размене искуства на нивоу целе групе, водитељ се обрати свим учесницима:

„Сада ћете добити у трећој коверти активности које смо до сада радили, ваш задатак је да се присетите који облик рада смо примењивали у активностима које смо радили.”

Када групе заврше, водитељ позове групе да представе шта су урадиле.

Препорука: Ефективније је ако водитељ у сарадњи са учесницима пролази кроз све задатке визуелним путем прилепљујући у другим бојама означена објашњења облика, односно облике рада.

Водитељ сумирајући и резимирајући облике и технике радионичарског рада завршава овај део радионице.

Завршна активност - Игра - Има ли мемле у вашим мушкатлама?³ (10 минута)

Сви седе у кругу. Водитељ даје инструкцију: „А сада ћемо проћи и облик рада који до сада нисмо имали, а то је разговор у кругу. Идемо у круг један по један, свако од вас ће да се обрати свом суседу са леве стране следећим речима: Има ли мемле у вашим мушкатлама? Сусед треба да одговори: Не, али питаћу свог комшију, а затим да се окрене ономе ко седи са његове леве стране и понови питање: Има ли мемле у вашим мушкатлама? Али, пазите, питање и одговор треба да изговорите тако, да вам се никако не виде зуби док говорите, као и да се не насмејете. Хајде да пробамо.”



³ Делимично преузето из Ковач Церовић, Т., Росандић, Р., Попадић, Д. (1995): Учионица добре воље. Београд: Група Мост.

Напомена: У случају да сте у току претходних активности на радионицама имали разговор у кругу, сви по реду, прилагодићеш инструкцију за игру.



Поука:

Водитељ који зна више техника радионичарског рада доприноси да су радионице које он води занимљиве и динамичне.



Материјал за водитеља - Путовање вршњачког едукатора

Сада се сместите удобно на своја места.

Стопала нека вам потпуно додирују под, а руке спустите поред тела.

Сада удахните дубоко, још једном. Полако затворите очи, осетите тежину својих капака, капци вам постају тешки. Поново удахните дубоко. Удиштите пуним плућима. Осетите како вам се ваздух спушта дубоко, дубоко, све до стомака. Обратите пажњу на ваше тело. Опустите ваша рамена, осећате како су вам рамена тешка. Та тежина се полако спушта низ ваше тело. Ваше руке су опуштене и мирне. Осетите тежину ваших руку. Тежина се полако спушта преко вашег стомака до ногу. Ваше ноге су сада потпуно тешке. Осетите како тежина ваших ногу притиска под. Тако. Пробајте да се сконцентришете само на мој глас. Како чујете мој глас тако се осећате све опуштенијим.

Замисли сада да си вршњачки едукатор. Стојиш испред групе твојих вршњака и треба да реализујеш свој први семинар. Група твојих вршњака седи у полукругу, а ти стојиш испред њих. Визуализирај простор у ком стојиш. Група твојих вршњака заинтересовано гледа у тебе и нестрпљиво очекује шта ћеш им рећи. Погледај њихова заинтересована лица. Покушај да видиш што више детаља, како изгледају, шта раде. Како се осећаш? Покушај да доживиш осећања која се буде у теби. Замисли та осећања у неком облику. Дај боју том облику.

Сада се само сконцентриши на тај облик и његову боју. Замисли како се тај облик смањује, смањује се толико да си ти џин у односу на тај облик. Толико је сада мали тај облик. Полако га из својих мисли спуштај до рамена, кроз груди, стомак, ноге, тај облик полако излази из твог тела на месту где се твоје ноге спајају са подом. Сва тежина одлази у под. Осећаш како ти је тело лакше, удахни дубоко, полако отвори очи.





Материјал за водитеља - Облици радионичарског рада

Упутство: исецкати одвојено

Облици радионичарског рада - називи	Облици радионичарског рада - објашњења
Симултана индивидуална активност	након конкретног захтева, који може бити усмерен на унутрашње ангажовање (присећање, размишљање о нечему и сл.) или на видљиво (покрет или стварање неког продукта, нпр. цртеж), сви учесници су ангажовани, али свако за себе.
Рад у малим групама	најчешћи је начин којим се организује размена у радионици. Некада је пожељно, а некада није, да се чланови међусобно добро познају, што ће зависити од садржаја саме активности.
Рад у паровима	је врло чест начин размене у радионици. Овим начином размене остварују се интимније и личније размене.
Размена у целој групи	основни облик рада којим почиње и завршава свака радионица. Без обзира који од облика размене се примењује, по правилу водитељ на крају сумира разговор.
Групна дискусија	мање структурирана размена у којој је врло важно обезбедити да што већи број учесника буде укључен, да се међусобно слушају и да се не скреће са основне теме.
Brainstorming или мозгалица	је најкреативнији облик размене у којој учесници слободно асоцирају на задату тему. Водитељ подстиче на изношење што више идеја које бележи на пано или таблу без селекције и вредновања. Ово је динамична и често бучна размена која по правилу, како предвиђено време одмиче, резултира све оригиналнијим и новим садржајима. Последња фаза је организација и обрада онога што је продукковано.
Разговор у круг	структурирана размена у којој учесници говоре по реду седења.



**Материјал за водитеља - Повезивање реализованих активности
са облицима рада**

Хајде да се упознамо! / Хајде да се упознамо	Рад у паровима / рад у малим групама
Шта је то вршњачка едукација?	Размена у целој групи, групна дискусија
Хајде да се сложимо	Размена у целој групи
Шта је то радионица?	Brainstorming (мозгалица)
Цртање	Рад у малим групама, групна дискусија
Игре	Размена у целој групи, рад у малим групама, рад у паровима
Рецепционар	Размена у целој групи
Вођена фантазија	Симултана индивидуална активност, размена у целој групи
Вајање	Рад у малим групама



Материјал за водитеља - Повезивање облика рада са техникама

Хајде да се упознамо! / Хајде да се упознамо	Рад у паровима / рад у малим групама
Шта је то вршњачка едукација?	Размена у целој групи, групна дискусија
Хајде да се сложимо	Размена у целој групи
Шта је то радионица?	Brainstorming (мозгалица)
Цртање	Рад у малим групама / Техника - Цртање
Игре	Размена у целој групи, рад у малим групама, рад у паровима / Техника - Игре
Рецепционар	Размена у целој групи
Вођена фантазија	Симултана индивидуална активност, размена у целој групи / Техника - Вођена фантазија
Вајање	Рад у малим групама / Техника - Вајање



Материјал за учеснике - Технике радионичарског рада

Технике радионичарског рада су:

- цртање, обликовање
- вођена фантазија
- игре
- вајање
- акваријум
- играње улога
- театар

Материјал за учеснике - Облици рада на радионици

Облици активности у радионици су:

- симултана индивидуална активност
- рад у паровима
- рад у малим групама
- размена на нивоу целе групе
 - а. групна дискусија
 - б. brainstorming или мозгалица
 - ц. разговор у кругу (сви по реду)

IV радионица

Технике целовитог увида



ЦИЉ:

Упознавање учесника са техникама целовитог увида.



ПОСТУПАК САЗНАВАЊА:

- упознавање учесника са техником радионичарског рада - Акваријум
- упознавање учесника са техником радионичарског рада - Игра улога
- упознавање учесника са техником целовитог увида



МАТЕРИЈАЛ:

- flipchart папир
- маркери
- фломастери
- материјал за учеснике - Сценарио

ВРЕМЕНСКО ТРАЈАЊЕ:

1 сат и 30 минута



Уводна активност - Игра слагалице (5 минута)

Водитељ припреми 4 комплета слагалица од 5 елемената (претходно одабрани цртеж или слику исече на 5 неправилних делова); учесници при уласку у просторију извлаче насумице делове слагалице, затим се траже међусобно у простору према делу који имају у руци све док не сложе слику; тако се формира 4-5 група са једнаким бројем чланова (од четири до пет чланова).



Централна активност - Технике целовитог увида

Акваријум (30 минута)

Водитељ подели учеснике у две групе. Може их поделити на тај начин што ће претходне мање групе спојити или сасвим посебним начином, на пример разбрајањем, неком од игрица и сл.

Свака група добија свој задатак исписан на посебном папиру:

I група - имате задатак да игром улога представите одигравање на радионици коју воде два водитеља са недовољно развијеним вештинама и способностима едукатора. Два члана групе су водитељи, а остали чланови групе су учесници.

II група - добија задатак да игром улога представи одигравање на радионици коју воде два водитеља са изузетно развијеним вештинама и способностима едукатора. Два члана групе су водитељи, а остали чланови групе су учесници.

За припрему групе добијају 20 минута.

Након припреме следи одигравање ситуација.

Затим се учесници враћају у велики круг где размењујемо искуства на нивоу целе групе.

Нека од питања која као водитељ можеш поставити:

- Шта мислите који задатак је имала прва група, а који друга?
- Како сте се као водитељи осећали у једној ситуацији, а како као водитељи у другој?
- Како сте се као учесници осећали у ове две различите ситуације?
- Шта вама као учесницима у радионици није пријало у другој ситуацији?
- Шта мислите шта водитељи у другој ситуацији треба да промене како би се радионица успешно реализовала?

Сумирајући идеје, ставове, искуства и мишљења учесника водитељ објашњава значај развијања вештина вршњачког едукатора.

Овде водитељ може навести које су то све вештине потребне да вршњак поседује како би развијао своје способности едукатора.

Учесницима дели прилог материјал за учеснике - вештине вођења радионице.

Такође, објашњава и да је ова активност одигравања ситуација још једна од техника радионичарског рада која се назива Акваријум и њу дописује на постојећу листу на великом flipchart папиру.



Инструкција: „Поделићемо се у пет група. Свака група ће добити сценарио, који треба да увежба и презентује на великом кругу. На нивоу групе ћете се договорити ко ће имати коју улогу. Имате 30 минута за припрему.”

Водитељ подели учеснике у 5 група, тако да свака има по четири члана. Свака група добија сценарио.

Након истека предвиђеног времена, водитељ позива групе да презентују своју представу на великом кругу.

После презентације свих група, на нивоу великог круга, водитељ позива учеснике на дискусију. Нека од питања која ће ти помоћи да развијеш дискусију:

- Како сте се осећали приликом „спремања” улога?
- Са којом улогом вам је било најлакше да се поистоветите? А са којом најтеже?
- Колико сте се уживели у улогу коју сте имали?
- Шта мислите колико је реална оваква ситуација у школи?
- Да ли вам је ово одигравање улога помогло да имате више увида у позицију наставника? Позицију ученика из разреда? Педагога?
- Какав је ваш увид у друге позиције након одигравања?
- Шта мислите у чему је разлика између технике Акваријум и технике Играња улога?

Сумирајући изречене идеје, ставове, увиде, водитељ објашњава какву улогу има ова техника - Играње улога. Такође, прави паралелу између технике Акваријум и технике Играње улога.

Препорука: Можеш се послужити теоријским делом овог приручника приликом објашњавања ових техника.



Поука:

Можда нам се чини, али није исто
посматрати ситуацију
и бити у ситуацији.



Материјал за учеснике - Сценарио

I група

Улоге: Милица - вршњачки едукатор, Зоран - наставник хемије, Николина - Миличина другарица из разреда и Стефан - друг из разреда.

Час хемије. Милица прилази професору Зорану и обраћа му се.

Милица: Професоре, да ли могу да изађем 15 минута раније са часа?

Зоран: Али, Милице видиш да радимо јако важну област, ако сада то пропустиш, не знам како ћеш то надокнадити.

Милица: Видим професоре, али ми је јако важно да изађем раније.

Стефан: Милице опет се извлачиш са тим твојим секцијама.

Николина: Што ти Стефане не радиш нешто корисно у животу, па онда би и ти могао да излазиш са часова.

Стефан: Професоре, није у реду да Милица стално има неке привилегије.

Милица: Немам ја никакве привилегије, него напорно радим и учим.

Зоран: У реду, сада је доста. Ти си Милице добра ученица и одлично знаш хемију, данас ћеш раније изаћи, сутра нећеш стићи да научиш и мало, по мало испустићеш градиво. Довољно је да једном пропустиш да научиш лекцију, па да већ изгубиш конце. Хемија је јако комплексна наука.

Милица: Видим да се бринете да не покварим успех и оцену, могу написати реферат за следећи час на ову тему.

Зоран: Одлична идеја! Можеш да идеш.



II група

Улоге: Сања - вршњачки едукатор, Тина и Лела - другарице из школе и Немања - другар из школе.

Сања иде ходником према излазу из школе. Тина прилази Сањи.

Тина: Идемо на билијар у Шестицу, иду и Лела и Немања, хоћеш са нама?

Милица: Јако бих волела, али стварно не могу треба да идем на састанак са представником канцеларије за младе.



Тина: Опет те неке секције, додатне или већ не знам ни ја. Хајде да идемо, биће нам забавно, после можемо код мене да учимо!

Долазе и Лела и Немања и прилазе им.

Лела: Ћаос! Шта има?

Немања: Ћао! Па где си ти Сања? Хоћеш на билијар?

Сања: Стварно не могу, имам састанак.

Лела: Ооооо, Реци нам ко је? Да ли је из наше школе? Неког кога знамо?

Сања: Ма не такав састанак, већ у канцеларији за младе.

Немања: Канцеларија за младе? А шта радиш тамо?

Сања: Ја сам вршњачки едукатор.

Тина: Шта је то?

Сања: Недавно сам прошла обуку из вршњачке едукације и сада треба да реализујемо наш акциони план.

Тина: Ништа те ја не разумем, али морамо да кренемо. Имамо после још два часа. Видимо се касније.

Сања: Важи. Ћао!

Немања: Ћао! Видимо се!

Лела: Ћао!

Тина: Ћао.....Звучи занимљиво! (добацује Сањи у одласку)

III група

Улоге: Милена - вршњачки едукатор, Тамара - Миленина мама, Зоран - Миленин тата и Душан - Миленин млађи брат.

Милена долази кући. Цела породица је на окупу. Улази у кухињу, а мама довршава припремање ручка и започиње разговор са Миленом.

Тамара: Супер, стижеш таман на ручак. Нешто си данас раније дошла. Како је било у школи?

Милена: Добро је, нисмо имали контролни из математике и изашла сам раније из школе. Мама, ја морам одмах да идем, имам састанак са представником канцеларије за младе.

Тамара: Какав састанак то имаш?

Зоран: Милена, сачекај тренутак да поразговарамо. О чему се ради?

Милена: Ја сам изабрана као представник обучене групе вршњачких едукатора, сећаш се да сам ти причала да идем на семинар и успоставила сам контакт са канцеларијом за младе и данас имамо састанак.

Зоран: Аха, вршњачки едукатор.

Тамара: Да, сећам се да си причала да ти је било лепо на семинару, али ми овај састанак није јасан. Ти си због састанка изашла раније из школе?

Милена: Ово је једини слободан термин, а јако је важно да испуним обавезу коју сам прихватила на семинару.

Душан: Милена иде на билијар, све њене другарице иду тамо.

Зоран: И ти ћеш Душане на билијар кад још мало порастеш. А са ким имаш тај састанак?

Милена: Са Николом. Он је представник канцеларије за младе, данас у 5, у општини.

Тамара: У реду, ако ти је то толико важно, али бих волела да унапред знам када ћеш изаћи из школе раније и због чега.

Милена: Супер, хвала мама.

Зоран: Хоћеш да те одвезем, ако касниш?

Милена: Не треба. Само ћу оставити торбу.

Душан: Хоћу и ја да идем на састанак! Милени све дозвољавате, а ја сам још увек мали, иако имам већ 9 година.

Зоран: Сад ћемо ми заједно да сурфујемо интернетом.

Зоран и Душан одлазе радосно.

Тамара: Добро, понеси колач, па поједи успут. Дођи након састанка кући да ручаш и да ми испричаш како је било на састанку.



IV група

Улоге: Марија - вршњачки едукатор, Урош - вршњачки едукатор, Никола - представник канцеларије за младе и Милош - представник општине.

Марија улази у општинску канцеларију помало несигурно. Никола јој пружа руку и представља се.

Никола: Ја сам Никола и ја сам у оквиру канцеларије за младе задужен за сарадњу са младима на нивоу општине.

Марија: Ја сам Марија и мене су изабрали вршњачки едукатори да будем данас њихов представник.

Никола: ОК. Седи Марија. Данас је овде и вршњачки едукатор који већ сарађује са другом општином, Урош.

Урош: Драго ми је.

Никола (обраћа се Марији): Реци ми укратко како мислиш да се оствари сарадња између едукатора и општине?

Марија: У нашем акционом плану је предвиђена сарадња са канцеларијом за младе кроз неколико видова сарадње. На првом месту желим да вас информишем да у вашој општини постоји група од 25 вршњачких едукатора који су завршили обуку. Такође, било би нам значајно, ако бисте нам дали простор да се окупљамо, на пример једном недељно, а ми бисмо могли да се укључимо у различите акције за младе које општина реализује. Можемо и учествовати у креирању пројеката намењених младима и реализовати обуке, промоције или акције уз подршку општине.

Никола: Ово јако интересантно звучи. Нисмо до сада имали овакве видове акција и сарадње. Какву сте ви сарадњу Уроше остварили са општином?

Урош: У нашој општини има 30 вршњачких едукатора. Сада ћемо уз помоћ општине реализовати још једну обуку за вршњачке едукаторе. Вршњачки едукатори су до сада реализовали четири акције. Реализовали смо три трибине намењене младима и учествовали смо у акцији коју је општина реализовала.

Никола: Сјајно. Позваћу и мог колегу Милоша како би се и он информисао.

Улази Милош.

Милош: Добар дан ја сам Милош и представник сам општине.

Никола: Са нама су данас Марија и Урош вршњачки едукатори. Урош је већ остварио сарадњу са другом општином, а Марија је вршњачки едукатор у нашој општини.

Милош: Упознат сам са радом вршњачких едукатора на другим општинама и верујем да ћемо и ми остварити добру сарадњу.

Никола: У реду онда, Милош и ја ћемо се консултовати са колегама, да проверимо како је могуће укључити вршњачке едукаторе. Предлажем да се састанемо за недељу дана и да се тада договоримо.

Милица: У реду, мени то одговара. Видимо се за недељу дана. Пријатно.

Урош: И мени. Поздрав.

Никола и Милош: Пријатно.

V група

Улоге: Дуња, Нада, Александар и Миша - вршњачки едукатори.

Дуња, Нада, Александар и Миша седе у општинској просторији где се окупљају вршњачки едукатори.

Александар: Да вас упознам, ово су Дуња и Миша вршњачки едукатори из суседне општине, а ово је Нада, такође вршњачки едукатор. Ја сам Александар и прошао сам обуку заједно са Надом.

Нада: Колико ме је Александар упознао са причом, ви сте вршњачки едукатори који су недавно прошли обуку и потребна вам је размена искуства.

Дуња: Да, осим обуке, успоставили смо контакт са канцеларијом за младе на нашој општини и договорили смо се за следећи састанак.

Миша: Било би нам значајно, када бисте нам пренели ваша искуства и шта је то што ми можемо и треба да радимо.

Александар: Наша група вршњачких едукатора се окупља једном недељно у овом простору. Успоставили смо сарадњу са општином на тај начин што учествујемо у општинским акцијама и активностима, а заузврат они нам обезбеђују простор и техничку опрему.

Дуња: А које су то акције? Је ли вам то општина нуди или ви смислите, па предложите?

Нада: То су углавном акције које су за младе. На пример: Одржали смо трибину „Насиље није решење”. Позване су све средње школе на општини. Вршњачки едукатори су заједно са представником канцеларије за младе осмислили концепт трибине.

Миша: Како је то изгледало?

Александар: Четири вршњачка едукатора су водила трибину, тако што су кроз различите интерактивне задатке мотивисали младе да размишљају и да се укључе у размену мишљења о насиљу.

Нада: Уједно, ово је била идеја вршњачких едукатора. Неке од идеја смислимо сами, пошто знамо шта младе занима, а неке и заједно са представником канцеларије за младе.

Александар: Такође, учествујемо у свим пројектима које општина реализује за младе. А сада заједно са људима из општине пишемо пројекат намењен младима са којим ће општина конкурисати.

Дуња: Дакле ваша препорука је да успоставимо добру сарадњу са општином, као и да се активно, као група вршњачких едукатора, али и као појединци, бавимо и решавамо питања која се односе на младе?

Нада: Баш тако!

V радионица

Театар као начин ширења идеја вршњачких едукатора



ЦИЉ:

Упознавање учесника са театром као начином преношења идеја вршњачких едукатора.



ПОСТУПАК САЗНАВАЊА:

- упознавање учесника са театром
- упознавање учесника са едукативним циљевима театра
- упознавање учесника са процесом одређивања и дефинисања едукативних циљева театра
- упознавање учесника са осталим основним елементима театра



МАТЕРИЈАЛ:

- flipchart папир
- маркери
- фломастери
- материјал за рад за водитеља - Едукативни циљеви театра
- материјал за рад за водитеља - Прилог I

ВРЕМЕНСКО ТРАЈАЊЕ:

1 сат и 30 минута



Уводна активност - Корак напред ка театру (15 минута)

Водитељ замоли учеснике да свако себи нађе пара. Затим добијају следећу инструкцију: „Сваки пар ће осмислити мини сцену од само три реченице. Реченице треба да садрже основне елементе сцене: Ко, Шта и Где. Имате 5 минута да се договорите са својим паром ко је у вашој сцени, шта је у питању и где се сцена одиграва.”

Ко - се односи на ликове из сцене, њихове међусобне односе, њихове ставове, веровања и вредносне системе.

Шта - се односи на радњу у сцени, шта је проблем или дешавање.

Где - се односи на место где се сцена одвија и како место одвијања радње утиче на ликове у сцени (делимично преузето из *Theatre - Based Techniques for Youth Peer Education: A Training manual*, 2005).



Пример:

Особа А: Опет је неред у нашој соби. (одговара на питање где)

Особа Б: Не љути се на мене, секо, тражила сам ону твоју љубичасту мајчицу. (одговара на питање ко)

Особа А: Ништа ме не занима, ја стално сређујем собу, а ти правиш лом! (одговара на питање шта)

Напомена: Објашњење везано за три питања и пример би требало написати на flipchart-у, како би учесницима било јасније који је њихов задатак.

Када парови заврше са презентовањем, укратко са учесницима продискутујте да ли је у свим примерима било одговорено на ова три питања.

Централна активност - Театар и едукативни циљеви (60 минута)

Водитељ започиње дискусију са ученицима на тему театра. Нека од питања која могу помоћи за започињање дискусије:

- Шта знате о театру?
- Чему служе представе?
- Да ли представе преносе поруке, идеје? Које су то идеје, најчешће?
- Какви су ликови у представама? Да ли су то реални/измишљени ликови, аутентични, блиски (познати нама)?

Резимирајући дискусију водитељ објашњава шта је театар, као и шта су едукативни циљеви театра.

Препорука: За припрему уводног објашњења можеш користити део о театру у теоријском делу овог приручника.

Водитељ дели учеснике у четири групе. Свака група има задатак да осмисли сцену или сцене које ће имати одређене едукативне циљеве. Групе прво одређују тему сцене или сцена, затим едукативне циљеве сцене, радњу, ликове и на крају одређују поруку сцене или сцена. Након што су одредили основне елементе сцене или више сцена, пишу сценарио. Сценарио може имати једну или више сцена, које ће група одиграти након завршеног сценарија. Водитељ поставља на видно место претходно припремљени flipchart са објашњењем процеса изградње сцене и посебан flipchart са објашњењем шта су едукативни циљеви и у чему је њихов значај.

Предвиђено време за израду задатка је 30 минута.

Напомена: Нагласак ове радионице је на процесу одређивања едукативних циљева. Уколико учесници не могу самостално или им није јасно како се одређују едукативни циљеви једне сцене или једне представе, можеш користити Прилог I.

Након што су групе завршиле са задатком, сви учесници се враћају на ниво великог круга и почиње одигравање. Након одигравања сцене учесници погађају који су едукативни циљеви те сцене и дискутују да ли су постигнути, као и да ли је порука јасно пренесена.

Напомена: Уколико не остане довољно времена за одигравање свих смишљених сцена, нека одигра само једна група која се добровољно јавила. Или може одигравање и да изостане, а ти ћеш учесницима објаснити због чега је важно да су прошли процес одређивања едукативних циљева сцене, као и свих основних елемената једне сцене или представе.

Завршна активност - Игра три речи (15 минута)

Водитељ подели све учеснике у парове.
Водитељ изговара три речи или фразе које нису повезане једна са другом (нпр. игра, вршњачки едукатор и слобода).
Особа А треба да осмисли причу од задатих речи и да је исприча особи Б. Сви учесници раде активност истовремено.
Након одређеног времена, водитељ изговара три нове речи и особе у пару мењају улоге (делимично преузето из *Theatre - Based Techniques for Youth Peer Education: A Training manual*, 2005).



Поука:

Што је начин пласирања поруке
вршњацима занимљивији,
веће су и шансе да та порука
допре до њих.





Материјал за водитеља - Едукативни циљеви театра

Одређивање едукативних циљева

Едукативни циљеви су стуб ове технике, отуда и назив едукативни театар. Уз помоћ јасно дефинисаних едукативних циљева, театар преноси поруку или идеју коју смо хтели. Едукативни циљеви морају да буду јасно дефинисани пре самог почетка рада на сценарију или сцени. Такође, едукативни циљеви морају да буду прилагођени циљној групи/публици, узрасту и намени представе. Добро усмерени и дефинисани едукативни циљеви представе воде процес изградње сцене и целе представе. Едукативне циљеве одређујемо заједно са вршњачким едукаторима.

Нека од питања на која треба да одговоримо приликом одређивања едукативних циљева су:

- а. Ко нам је циљна група (публика)?
- б. Шта желимо да поручимо публици представом или сценом?
- ц. Које информације желимо да пренесемо публици?
- д. Која осећања или доживљаји треба да се јаве код публике током представе?
- е. Које ставове желимо да публика освести/промени?
- ф. Које промене желимо да се остваре у публици након представе?

Предлог за flipchart:

Процес изградње сцене:

1. Тема сцене
2. Едукативни циљ(еви)
3. Радња сцене
4. Ликови у сцени
5. Порука сцене

Пример изграђене сцене:

1. Тема сцене:
Лично доживљавање вршњачког едукатора
2. Едукативни циљ

Нека од питања на која треба да одговоримо приликом одређивања едукативних циљева су:

- а. Ко нам је циљна група (публика)?
- б. Шта желимо да поручимо публици представом или сценом?
- ц. Које информације желимо да пренесемо публици?
- д. Која осећања или доживљаји треба да се јаве код публике током представе?
- е. Које ставове желимо да публика освести/промени?
- ф. Које промене желимо да се остваре у публици након представе?

Одговори:

- а. млади од 15 до 19 година
- б. да је природно да се вршњачки едукатор осећа на различите начине током свог развојног пута
- ц. о томе шта може да ради вршњачки едукатор и како се у различитим активностима осећа
- д. да покушамо да се јави емпатија са доживљавањима вршњачког едукатора код публике
- е. ставове који су у вези са вршњачком едукацијом и вршњачким едукатором
- ф. веће и боље разумевање вршњачке едукације и самих вршњачких едукатора

Едукативни циљ - преношење информација о томе шта ради вршњачки едукатор и како се при томе осећа.

3. Радња сцене

Сцена се одвија у просторији припремљеној за семинар из вршњачке едукације. Учесници семинара, будући вршњачки едукатори, су се окупили како би прошли тренинг из вршњачке едукације. Проблем је што су учесници дошли под претпоставком да ће се након семинара запослити у општини, а за вршњачку едукацију су мало или нимало заинтересовани. Такође, неки од учесника имају јако велики отпор и страх, те стога ометају семинар.

4. Ликови у сцени

Наташа - вршњачки едукатор и већ две године волонтира у општини. Однедавно је отворена канцеларија за младе при општини, па је добила различите задатке. Један од њих је и да обучи нове вршњачке едукаторе како би помогли у смањивању насиља младих на нивоу општине. Својим обавезама приступа одговорно и ревносно. Студент је друге године социологије и постиже високе резултате на факултету. Има доста пријатеља и лако успоставља комуникацију. Воли да се дружи, да излази и да стиче нова искуства.

Никола, Жељко, Тамара, Јована, Емина, Драгиша, ... - учесници семинара.

5. Порука

Порука коју желимо да пренесемо - вршњачки едукатори се током свог развојног пута осећају добро (радосно, срећно, поносно, ...), али понекад и обесхрабрено, разочарано, тужно, ...



Материјал за рад за водитеља - Прилог I

Уколико је учесницима тешко да одреде или им није јасно како се одређују едукативни циљеви, можете кроз исти процес проћи на другачији начин.

Едукативни циљ је у најдиректнијој вези са поруком сцене. Када је порука јасно пренесена публици, значи да је остварен едукативни циљ. Можеш прво са учесницима одредити поруку сцене, па ћете затим заједно одредити и едукативне циљеве.

Питања за проверу добро дефинисаних порука и едукативних циљева:

Порука - Да ли смо пренели информације, осећања и ставове које смо планирали?

Едукативни циљ - Које информације, осећања и ставове хоћемо да пренесемо публици?

Порука - Значај вршњачке едукације за локалну средину

Едукативни циљ - Преношење информација о користима (добитима) у локалној средини постигнутим вршњачком едукацијом.

Порука - Лични развој и усавршавање вршњачког едукатора

Едукативни циљ - Преношење информација о личним доживљавањима вршњачког едукатора у различитим изазовним ситуацијама вршњачке едукације.

VI радионица

Театар као модел рада у радионичарском раду



ЦИЉ:

Упознавање учесника са театром као моделом рада у радионичарском раду, као и самом техником радионичарског рада - театар.



ПОСТУПАК САЗНАВАЊА:

- упознавање учесника са театром као техником радионичарског рада
- упознавање учесника са процесом рада у театру
- упознавање учесника са вештинама потребним за овај модел рада у радионици



МАТЕРИЈАЛ:

- flipchart папир
- маркери
- фломастери
- материјал за рад за учеснике - Почетни сценарио представе
- материјал за рад за учеснике у групи коју чине сценаристи
- материјал за рад за учеснике у групи коју чине редитељи
- материјал за рад за учеснике у групи коју чине глумци
- материјал за учеснике за групу коју чине сценографи и публика

ВРЕМЕНСКО ТРАЈАЊЕ:

1 сат и 30 минута + одигравање и размена (30 минута)



Уводна активност - Игра концентрације (15 минута)

Водитељ замоли учеснике да се крећу по простору нормалним ходом. Приликом кретања учесници треба да покушају да што више освесте своје тело у простору. Затим водитељ задаје различите промене у ходању - промена темпа (бржи, спорији), да ходају као да су јако велики, као да су јако мали, као да имају јако мало места за ходање, да ходају по дубоком снегу, облацима, леду. Затим водитељ позове учеснике да наставе да ходају нормалним темпом и покушају да се што



више освесте како се сада, тренутно осећају. Током ходања учесници треба да освесте и присуство других особа у простору. Водитељ их замоли да остваре контакт очима са другим особама које пролазе поред њих. Током ходања учесници треба да покушају да изразом лица и покретима искажу како се осећају и да то пренесу другим особама са којима остварују контакт очима. Следећа инструкција водитеља је да учесници пронађу особе које се слично или исто осећају и да заједно направе групно, заједничко осећање. Водитељ препознаје групно осећање и проверава са групом да ли је добро препознао и задаје им ново осећање које као група треба да прикажу (нпр. срећно, тужно, љутито, нервозно...). Када групе заврше, водитељ их позива да се врате на ниво великог круга.

Након завршене активности учесници у пленуму разговарају о искуству које су доживели током ове вежбе.

Централна активност - Театар

„Наша наредна активност је прављење представе. Представу ћемо направити тако што ћемо се поделити у четири групе, прва група је група за сценарио, другу групу чине глумци, трећу групу чине редитељи, а четврта ће бити задужена за сценографију, а током одигравања представе имаће активну улогу публике.”



Препорука: Водитељ треба прво да провери личне преференције учесника за учешће у раду једне од група и да води рачуна о осећају задовољства учесника подељеним улогама.

„Сви ћете добити почетну верзију сценарија, како би вам олакшало обављање ваших задатака. Група која је задужена за сценарио може мењати почетни сценарио на било који начин. У почетном сценарију вам се налази предлог сцена које можете дорађивати или смислити потпуно нове сцене. Такође, све групе ће добити питања на која треба да обратите пажњу током реализације задатка, као и процес рада, који се налази исписан и на flipchart-у.”

Процес рада:

- Група која је задужена за сценарио активно ради на изради сценарија за представу. Одређује едукативне циљеве, улоге и радњу. За то време остале групе размењују мишљење о почетном сценарију, како им се допада, која улога им је најсличнија, како би могла да изгледа сценографија. (20 минута)
- Размена на нивоу целог круга о сценарију који је група за сценарио урадила. Када се прихвати сценарио, заједнички проверавамо да ли је добро одређен едукативни циљ и смишљамо назив представе помоћу brainstorming-a. (15 минута)
- Групе у којој су глумци и редитељи раде заједно на представи, док група за сценографију израђује сценску поставку. Група за сценарио помаже (30 минута)
- Припрема глумаца за представу и прављење атмосфере за извођење представе (10 минута)
- Одигравање (од 10 до 20 минута)
- Размена на нивоу целе групе (од 10 до 20 минута)

Током рада група, водитељ обилази групе и проверава да ли је инструкција јасна, како напредује процес припреме задатка, да ли нека од група има тешкоћа у реализацији задатка.

Након одигравања представе, водитељ позива учеснике да се врате на ниво великог круга и започиње дискусију:

„Замолио/ла бих да сви редом у кругу кратко кажу како се сада осећају.”

Када водитељ рефлектује и сумира осећања групе, упућује похвалу учесницима за креирање и извођење представе и започиње дискусију.

Нека од питања која могу помоћи у започињању и развоју дискусије:

- Шта вам је било најлакше, а шта најтеже приликом прављења и извођења представе?
- Да ли су се у вама лично одвијали неки процеси промене?
- Шта мисли публика о представи?

- Да ли смо остали у оквиру теме представе?
- Да ли смо пренели јасне информације кроз представу?
- Да ли смо испунили наше едукативне циљеве кроз представу?
- Да ли смо и на који начин мењали ставове и вредности у представи?
- Да ли је језик представе био адекватан?
- Да ли су били јасни процеси трансформације/промене ликова у представи?
- Да ли и какве промене смо изазвали код публике? Да ли су те промене биле у складу са планираним?

Поука:

Можемо много да научимо кроз
креативне начине размене и
интеракцију!





Материјал за рад за учеснике - Почетни сценарио представе

I сцена

Тема:

Тешкоће са којима се сусреће вршњачки едукатор.



Едукативни циљ:

Преношење информација о могућим начинима превазилажења тешкоћа са којима се сусреће вршњачки едукатор.

Радња сцене:

Сцена се одиграва у учионици. Наставник је замолио вршњачког едукатора да припреми наредну лекцију и да користећи знања и вештине из вршњачке едукације „пренесе” лекцију својим вршњацима.

Ликови у сцени:

Сузана - вршњачки едукатор, иде у трећи разред средње школе, одличан је ученик, укључена је у бројне секције и активности у својој школи, има добар однос са наставницима, омиљена је у разреду, има пуно пријатеља и недавно је постала вршњачки едукатор. Јако је поносна што је прошла обуку, али је истовремено и уплашена да ли ће моћи да понесе одговорност улоге коју је преузела.

Синиша - наставник историје, је изузетно добар и строг професор, свој предмет обожава и жели сву своју љубав према предмету да пренесе ученицима. Воли једноставност, прецизност и одговорност. Досадашње искуство у раду са ученицима му је било врло успешно.

Тома, Драган, Маја и Ивона - Сузанини пријатељи из разреда
Ирена, Милена, Уна, Марко, Небојша, Бојан... - ученици из разреда

Порука:

Вршњачки едукатор се сусреће са различитим тешкоћама током свога рада, али их својим способностима и вештинама може превазићи.

Почетни сценарио:

Ученици III/3 седе у кругу и радознало чекају да виде зашто седе у кругу на часу историје.



Синиша: Замолио сам Сузану, вршњачког едукатора, да вам за данас припреми нову лекцију из историје. Ја ћу сести овде код врата, а Сузана ће вам данас бити предавач.

Сузана: Данас ћемо покушати да научимо како је изгледао свет између два светска рата. Учићемо користећи радионичарски начин рада, који је вама познат од раније. Има ли неко да није никада присуствовао радионици и да не зна радионичарска правила рада? Пошто нема, можемо да почнемо. Шта мислите које је све промене донео крај Првог светског рата?

Тома: Дошло је до другачије расподеле колонија.

Сузана: Тачно. Ја ћу ваше одговоре бележити на flipchart, како бисмо сви имали преглед.

Милена: Турска, Аустроугарска и Немачка су капитулирале у рату.

Сузана: Тако је.

Синиша: А Русија? Пре три часа смо причали о Русији, о револуцији, а нико тога да се сети.

Сузана: Разумем вашу жељу да ученици упамте све што се ради на часу. Ако желите можете и ви учествовати у радионици. Једно од правила радионице је да сви учествују.

Синиша: Не, не. Учествоваћу ја са стране. Настави само.

Сузана: Да ли можете да се сетите које су то промене уследиле после Првог светског рата?

Маја: Па оно што је интересно је да је поред капитулације и смањивања неких држава, било и држава које су настајале. На пример Финска, Летонија, Естонија, Чехословачка...

Синиша: А Литва? А Пољска? Па заборавили сте и нашу некадашњу државу, Краљевину Срба, Хрвата и Словенаца...

Сузана: Начин рада на радионици се разликује од понављања градива. Задатак уводне активности коју сада радимо је да заједно, на нивоу групе, асоцирамо знање како бисмо сви добили велику слику промена у свету после Првог светског рата и како би нам ово знање било полазна основа за наредну активност. Задатак ове активности није дословна репродукција претходно наученог знања.

Синиша: Па, нисам сигуран како можемо да радимо нову лекцију, ако не знамо ни претходне?

Сузана: Ја бих волела да ми омогућите да оправдам указано поверење да ће моји вршњаци савладати нову лекцију кроз радионичарски начин рада.

Синиша: Добро, добро. Мада нисам баш сигуран.

Сузана: Да ли сте сагласни да се вратите 10 минута пре завршетка часа, када ћемо радити евалуацију нове лекције, па да тада процените колико је успешан био овакав начин рада.

Синиша: Па, хајде. У случају да не буде евалуација задовољавајућа, надокнадићемо овај час. Је ли то свима јасно?

Сви: Јасно!



Материјал за рад за учеснике у групи коју чине сценаристи

Питања о којим треба водити рачуна приликом писања сценарија:

1. Која је тема представе?
2. Одредите специфичније део теме који желите да представите.
3. Ко нам је циљна група? - Вршњаци.
4. Који језик користимо у представи?
5. Који су нам едукативни циљеви представе?
6. Шта поручујемо публици кроз едукативне циљеве?
7. Које ставове или вредности желимо да промовишемо кроз представу?
8. Које информације желимо да пружимо циљној групи?
9. Шта нам је заплет или дешавање у представи?
10. Ко су нам ликови у сцени?
(узраст, карактеристике, особине личности, социјално окружење).
11. Какви су нам ликови у представи?
12. Какве су везе и односи између ликова?
13. Како и на који начин нам се мењају ликови у представи, ставови, уверења, понашање?
14. Где се одвијају сцене - место?
15. Какве су карактеристике физичког окружења у сцени?
16. Порука публици је...

Напомена: Обратите пажњу да ликови и одигравање буду што реалнији и верније приказани у односу на стварне животне ситуације!



Материјал за учеснике у групи коју чине редитељи

Питања о којим треба водити рачуна приликом режирања представе:

1. Која је тема представе?
2. Усредсредите се на специфичнији део теме који желите да представите.
3. Ко нам је циљна група? - Вршњаци.
4. Какав језик користимо у представи?
5. Да ли представа презентује договорене едукативне циљеве представе?
6. На који начин поручујемо публици едукативне циљеве?
7. Да ли промовишемо договорене ставове и вредности кроз представу?
8. Да ли јасно пружамо информације циљној групи кроз представу?
9. Шта нам је заплет или дешавање у представи?
10. На који начин се сцене заплићу, односно расплићу?
11. Како изгледа процес трансформације ликова, изнутра као унутрашњи процеси мишљења, вредновања, схватања и спољашњи као промене у понашању, манифестацији ставова у представи?
12. Да ли је процес трансформације ликова у складу са договореним едукативним циљевима?
13. Које промене треба да буду изазване у циљној групи након представе?
14. Порука публици је...

Напомена: Обратите пажњу да ликови и одигравање буду што реалнији и верније приказани у односу на стварне животне ситуације!



Материјал за учеснике за групу коју чине глумци

Питања о којим треба водити рачуна приликом припремања ликова у представи и приликом реализације саме представе:

1. Која је тема представе?
2. Да ли мој лик подржава специфичнији део теме представе?
3. Ко нам је циљна група? - Вршњаци.
4. Да ли мој лик користи адекватан језик у представи?
5. Да ли се кроз мој лик презентују договорени едукативни циљеви представе?
6. Да ли кроз мој лик јасно поручујем/презентујем публици едукативне циљеве?
7. Да ли мој лик промовише договорене ставове и вредности кроз представу?
8. Да ли мој лик јасно пружа информације циљној групи кроз представу?
9. Какав је мој лик у представи?
10. Која је улога мог лика у заплету или дешавању у представи?
11. Која је улога мог лика у заплету, односно расплету сцена?
12. Како изгледа процес трансформације/промене мог лика?
13. Како се мој лик мења изнутра - процеси мишљења, вредновања, схватања?
14. Како се мој лик мења споља - промене у понашању, манифестацији ставова и веровања?
15. Да ли је процес трансформације мог лика у складу са договореним едукативним циљевима?
16. Порука публици је...

Напомена: Обратите пажњу да ликови и одигравање буду што реалнији и верније приказани у односу на стварне животне ситуације!



Материјал за учеснике за групу коју чине сценографи и публика

Питања о којим треба водити рачуна приликом припремања сценографије за представу:

1. Која је тема представе?
2. Да ли постављена сценографија осликава специфичнији део теме представе?
3. Ко нам је циљна група? - Вршњаци.
4. Да ли се кроз сценографију осликавају договорени едукативни циљеви представе?
5. Да ли се кроз сценографију осликавају договорени ставови и вредности у представи?
6. Да ли сценографија помаже у јаснијем пружању информације циљној групи кроз представу?
7. Да ли сценографија подржава осликавање дешавања у представи?
8. Да ли сценографија прати сценски наступ?
9. Да ли сценографија осликава места одвијања радњи?
10. Да ли сценографија олакшава извођење представе глумцима?
11. Порука публици је...

Напомена: Обратите пажњу да сценографија буде у функцији представе и што реалније и верније приказана у односу на стварне животне ситуације!

Питања о којима треба водити рачуна приликом гледања представе:

1. Шта је порука представе?
2. Коју сам нову информацију сазнао/ла?
3. Која доживљавања и осећања је представа пробудила у мени?
4. Која питања или размишљања је представа покренула у мени?
5. Да ли је и какву промену изазвала представа у вама?

VII радионица

Импровизација у театру као модел рада у радионичарском раду



ЦИЉ:

Упознавање учесника са импровизацијом у театру као моделом рада у радионичарском раду.



ПОСТУПАК САЗНАВАЊА:

- упознавање учесника са импровизацијом у театру као моделом радионичарског рада
- упознавање учесника са процесом импровизације у театру
- упознавање учесника са вештинама потребним за овај модел рада у радионици



МАТЕРИЈАЛ:

- flipchart папир
- маркери
- фломастери

ВРЕМЕНСКО ТРАЈАЊЕ:

1 сат и 30 минута



Уводна активност - Игрица импровизације (10 минута)

Водитељ замоли два учесника да изађу испред целе групе. Један од учесника је експерт за одређену област, а други учесник је водитељ ТВ емисије. Водитељ одабере за шта је гост у ТВ емисији експерт и током игре треба да се потруди да



свом госту постави питања како би експерт што боље објаснио како се одлучио да постане експерт у тој области, како је дошао на идеју, шта му је изазов, које су тешкоће итд. При томе експерт не зна за коју област је експерт, али његова улога је да докаже да јесте најчувенији и најбољи експерт за ту област. Након одигравања, водитељ позива још два учесника и тако док има времена предвиђеног за ову активност.

Неке од области експерта:

- дизајнер чарапа за стоноге
- креатор стезника за мраве
- проналазач боја за сликање паукова
- психотерапеут за мобилне телефоне
- кројач за лименке
- маникир за фоке
- фризер за пингвине

Централна активност - Свет вршњачког едукатора је позорница (80 минута)

Водитељ упућује учеснике о појму импровизација у театру, о основним одликама, како се користи и значају импровизације у театру.

Препорука: За припрему уводног објашњења можеш користити део о театру у теоријском делу овог приручника.

„Сада ћемо припремити једну представу. Представу која се разликује од оне коју смо правили, на тај начин што ћемо окренути процес рада. Прво имамо одигравање, а тек после процес писања сценарија. Ми ћемо се на данашњој радионици бавити само одигравањем, односно импровизацијом, пошто је овакав поступак много дужи, али и ефективнији.”

Етапе у процесу прављења представе импровизацијом:

- импровизација - разговор 1
- импровизација - разговор 2
- импровизација - разговор 3
- писање сценарија

(пожељно је снимање импровизације)

„Посебна занимљивост је што ће у овој представи учествовати сви и то тако што ћете моћи да мењате (импровизујете) ток представе. Практично наша представа никада неће бити иста, а крај представе ћете ви изабрати када представа

пренесе основну идеју. Основна идеја представе је да се вршњачки едукатор избори са тешкоћама на које наилази током свог развојног пута. Један од вас ће бити и сниматељ. Улога сниматеља је да снима или бележи радње и сцене за које смо сви сагласни да чине представу.”

У наставку, водитељ укратко упућује учеснике шта је то импровизација и шта је пожељно, а шта не у импровизацији.

ИМПРОВИЗАЦИЈА - Слободна глумачка игра на сцени, неограничена текстом и неприпремљена на пробама

Пожељно у импровизацији:

- одигравање реално могућих ситуација
- поштовање сваке улоге
- одигравање улоге, сада и овде, коју желимо да импровизујемо

Непожељно у импровизацији:

- излажење из карактеристика и описа улога при импровизацији
- излажење из основне идеје и теме представе
- излажење ван едукативних циљева представе

Напомена: Пожељно и непожељно у импровизацији треба да буде на видном месту у простору.

Водитељ на flipchart-у испише основну идеју представе - тешкоће са којима се сусреће вршњачки едукатор на свом развојном путу, затим позива све учеснике да сви заједно специфичније одреде ову идеју. Када специфичније одреде идеју заједно одређују едукативне циљеве представе. А потом ликове у представи, као и место одигравања.

„Сада ћемо се бавити импровизацијом ових улога. Важно је да број улога остане исти од почетка до краја, сви учесници који су у публици могу да се укључују у импровизацију улога које желе да на неки начин мењају. Може се мењати све оно што је у оквиру једне улоге, односно њене реакције, понашање, осећања, ставови, вредности,... Када желите да уђете у одређену улогу подигните руку и реците „Стоп!!!”, а ја ћу звечком означити промену улога. Одигравање се наставља тамо где је звечком означена пауза. Хајде да импровизујемо!”



Одигравање импровизације

Импровизација се прожима разговором са свим учесницима о тренутном одигравању у зависности од контекста и садржаја импровизације.

Напомена: Водитељ у току импровизације треба да обрати пажњу на неколико важних ствари: да се поштује пожељно и непожељно у импровизацији, да драмска тензија не прерасте у конфликт, да у случају да одигравање крене у правцу који није најјаснији или је повређујућ за неког од глумаца то означи звечком, да се импровизације одигравају у оквиру идеје и назива представе. Ако се појави нека од ових ситуација даје се знак звечком и водитељ каже своје мишљење о тренутном одигравању и позива глумце (исте или нове) да наставе са одигравањем. Такође, можеш им понудити могућност да разговарају о одигравању пре него што наставе.

Након импровизације и сумирања водитеља о изведеним импровизацијама, водитељ одржи мини предавање о разлици између театра као технике радионичарског рада и коришћењу импровизације у оквиру театра.

Препорука: У припремању мини предавања можеш се послужити теоријским делом овог приручника.

Поука:

Поступак долажења
до информација је једнако битан
као и сама информација.



VIII радионица

Вештине вршњачког едукатора



ЦИЉ:

Упознавање учесника са вештинама које треба да развија вршњачки едукатор.



ПОСТУПАК САЗНАВАЊА:

- упознавање учесника са вештинама потребним за вођење радионица



МАТЕРИЈАЛ:

- flipchart папир
- маркери
- фломастери
- материјал за учеснике - Вештине вођења радионице

ВРЕМЕНСКО ТРАЈАЊЕ:

1 сат и 30 минута



Уводна активност - Како видим себе као вршњачког едукатора (20 минута)

Водитељ даје инструкцију учесницима.

„Сада ћемо писати мини есеј на тему Како видим себе као вршњачког едукатора. Задатак се реализује индивидуално. Имате 10 минута за реализацију ове активности.”

Након реализације ове активности, учесници се добровољно јављају да прочитају свој есеј.



Централна активност - Шта треба да зна успешан водитељ (50 минута)

Надовезујући се на претходне идеје и мишљења учесника о себи као вршњачком едукатору, водитељ поставља питање групи: „Шта мислите које то вештине учесника треба да развија водитељ радионица?”

„На ово питање ћемо одговорити кроз наш следећи задатак. Поделићемо се у четири групе, по две групе ће имати исти задатак. Добићете различите вештине, које треба да упарите са различитим облицима понашања водитеља. А након тога пробајте да смислите што више облика понашања водитеља у оквиру одређене вештине. Имате 25 минута за рад.”

Након поделе у групе и поделе материјала, водитељи обилазе групе и прате рад.

Када групе заврше са радом, следи презентација и групна дискусија.

Водитељ напомиње да су сада само набројали неке од вештина које су потребне да се развијају код успешног водитеља, а да ће се на наредним радионицама бавити посебно о свакој.

Завршна активност - Бомбардовање похвалама (20 минута)



Водитељ објасни да ће сада радити активност - игру Бомбардовање похвалама и даје инструкцију: „Поделите се у групе од по 6 до 8 и направите круг. У средини круга ће бити један добровољац. Задатак оних који чине круг је да редом, један по један, добровољцу кажу шта воле код њега, шта им је привлачно или које

његове особине цене. При томе је важно да будете што конкретнији и искренији у својим похвалама. Добровољац који прима похвале треба да се опусти, да дубоко дише, слуша пажљиво и никако не коментарише оно што чује, већ само да климне главом и каже „Хвала“, или „Драго ми је што ти се то свиђа“. Свако ће проћи кроз улогу онога ко прима похвале.”

После игре водитељ може повести разговор о томе како су се ученици осећали док су примали похвале и која је улога била лакша, хвалити или бити похваљен.



Поука:

Што више будеш отворен за стално учење кроз интеракцију са групом твоје вештине ће бити непрекидно усавршавање.



Материјал за рад за учеснике - Вештине вођења радионица

<i>Вештине вођења радионица</i>	<i>Облици понашања водитеља</i>
Вештине активног слушања	- слушање саговорника (учесника радионице, групу) са потпуном пажњом - слушање саговорника без пристрасности, без вредновања - слушање осећања саговорника
Комуникацијске вештине	- упућује охрабрујуће поруке сваком учеснику да изнесе своја искуства и размишљања и да на тај начин учествује у раду групе - показује уважавање саговорника (учесника, групу) стварајући атмосферу прихватања и поверења
Вештине фацитације	- охрабрује учеснике да учествују у раду на радионицама - водитељ прати и подстиче процес долажења до решења - помаже учесницима и усмерава их у њиховом самосталном, индивидуалном путу пролажења кроз процесе
Вештине презентације	- говори јасно и усредсређено, износи најбитније податке - говор тела је у складу са оним што водитељ говори - користи визуализацију онда када потпомаже разумевању одређеног садржаја
Вештине у управљању тешким ситуацијама	- водитељ познаје конструктивне начине за интеграцију свих учесника - познаје конструктивне начине да омогући свим учесницима да пролазе кроз предвиђени план и програм обуке - користи различите технике како би мотивисао учеснике



Вештине тимског рада	- водитељ учествује заједно са осталим учесницима у раду током радионице, изnoseћи своје лично мишљење и ставове - прати групне процесе у групи и томе прилагођава свој рад - подстиче сарадничке односе у групи
Вештине лидерства	- пружа учесницима модел понашања кроз конкретан пример свога рада - делегира различите одговорности у групи, претходно проверавајући да су сви сагласни - унапређује знања учесника радионица



Материјал за учеснике - Вештине вођења радионица

- Водитељ ствара атмосферу **поверења и прихватања**, без процењивања и критике.
- **Неауторитарност**: сви присутни равноправно учествују. То значи да и водитељи учествују и саопштавају своја лична искуства.
- У радионичарском раду нагласак је на **процесу** којим се долази до решења, а не само и једино на исходу. Водитељ не врши притисак, не нуди унапред готова решења, већ помаже учесницима и усмерава их у њиховом самосталном трагању за могућим решењима.
- Чак и кад постоје тачна и погрешна решења (а у неким радионицама које се тичу личног искуства, таква решења и не постоје), водитељ их ни на који начин **не кажњава, нити награђује**. Свако решење, па макар и погрешно, користи се као нова ситуација за учење, тј. као пример који је значајан јер може да подстакне даљу размену у групи.
- Водитељ негује позитиван приступ и **охрабрује** сваког учесника да изнесе своја искуства и размишљања и да на тај начин учествује у раду групе.
- Водитељ **поштује отпор** учесника, уколико неко не жели да учествује у некој активности, не мора.
- Да би могао да пружи праве подстицаје сваком учеснику, водитељ треба да уме да **слуша са посебном пажњом и отвореношћу** и буде отворен да прима и уважава оно што му учесници саопштавају.

IX радионица

Успешна интеракција - активирање учесника



ЦИЉ:

Упознавање и препознавање улоге водитеља за остваривање успешне интеракције и активирања учесника .



ПОСТУПАК САЗНАВАЊА:

- упознавање учесника са техникама успешне интеракције
- упознавање учесника са значајем подстицајне атмосфере
- упознавање са начином на који се ствара и одржава подстицајна атмосфера



МАТЕРИЈАЛ:

- папир за сваку групу
- оловка за сваку групу
- хамер папир за сваку групу

ВРЕМЕНСКО ТРАЈАЊЕ:

1 сат и 30 минута



Уводна активност - Мини састав (30 минута)

У уводном делу радионице водитељ замоли учеснике да се сете ситуације из живота када су у групи вршњака учили различите животне вештине и знања у подстицајној атмосфери за учење, а учитељи су били рођаци, пријатељи, учитељи и наставници и сл.

Сваки учесник добија папир и пише мини састав на тему „Научио сам кроз забаву и добро сам се осећао“. Када учесници заврше са писањем састава следи индивидуално извештавање учесника, учесници се добровољно јављају и читају своје белешке.

Док учесници излажу, водитељ се труди да их пажљиво слуша, како би на крају повезао њихово искуство из живота - примере подстицајне атмосфере током учења са будућим радом и очекивањима од вршњачког едукатора. Потом, водитељ сумира оно шта су учесници изнели и укратко објасни улогу водитеља у стварању или формирању подстицајне атмосфере.

Да би створио атмосферу поверења, вршњачки едукатор треба да својим поступцима и понашањем пошаље поруку учесницима да су добродошли и да су безбедни:

- Да нико неће угрозити њихову личност
- Нико неће омаловажавати знања и вештине које су донели са собом
- Нико неће гестом или ставовима демонстрирати моћ
- Да ће бити пажљиво саслушани
- Да смеју да поставе свако питање и да заслужују одговор
- Да поруке које шаљу могу јавно и анонимно доставити
- Да се закључци свих појединаца и група уважавају
- Да се продукти свих група презентују
- Да ће се са водитељем, вршњачким едукатором заједно договарати о заједничким правилима понашања

Централна активност - (45 минута)

Водитељ учеснике дели у четири групе у складу са бројем присутних. Две групе имају исти задатак па је важно да водитељ води рачуна о распореду седења група. Групе са истим задатком не треба да седе једна поред друге, већ једна наспрот друге.

Задаци за групе

Први задатак:

Размислите о начинима или поступцима уз помоћ којих вршњачки едукатор прави или поспешује подстицајну атмосферу и интеракцију на обуци. Представите увиде своје групе цртежом.



Други задатак:

Размислите о начинима или радњама уз помоћ којих вршњачки едукатор може да отежава интеракцију између учесника и не подстиче атмосферу. Представите увиде своје групе цртежом.

Води рачуна: две групе имају исти задатак. Обавезно напомени групама да буду конкретне и наведу који су то поступци или радње које треба односно не треба да користи вршњачки водитељ.

Када групе заврше са радом, водитељ уводи учеснике у тзв. галеријску шетњу. Учесницима објасни да ће у наредних 12 минута групе размењивати радове урађених задатака у смеру казаљке на сату. Свака група предаје свој рад групи поред са циљем да она погледа шта су резултати њеног рада и евентуално допуне рад уколико имају неку додатну идеју или конкретне предлоге. Водитељ временски ограничава групе, тако да у току галеријске шетње свака група има по 3 минута да се задржи на једном раду. Круг галеријске шетње се завршава када свака група добије назад свој рад и повратну информацију од свих група. Водитељ затим замоли представнике група да изађу и окаче постере на зидове или неко друго одговарајуће место и тако омогући да сви учесници још једном пажљиво погледају радове свих група.



Завршна активност - Тајне подстицајне атмосфере (15 минута)

Водитељ тражи од учесника да у пленуму сумирају који су то поступци који поспешују тј. отежавају подстицајну атмосферу. У току излагања учесника, водитељ бележи увиде и припрема пано који резимира рад група:



Поступци који поспешују подстицајну атмосферу	Поступци који отежавају подстицајну атмосферу

Напомена: Водитељ напомиње да се мисли на поступке у раду вршњачког едукатора и на паноу бележи поступке који поспешују и отежавају подстицајну атмосферу на основу одговора које је добио од група, направи резиме рада група.



Поука:

Подстицајна атмосфера одговара и теби, а не само учесницима а сви сте одговорни за њено стварање.



**Материјал за учеснике за рад -
Како вршњачки едукатор активира
учеснике/поспешује интеракцију**

парафразира	шта је ко рекао, тако да учесници знају да их водитељ вршњачки едукатор слуша
проверава	значење појединих фраза, мисли
даје комплименте	који су више подршка, него похвала
елаборира	даје примере, допуњава учеснике
енергизира	цео процес тако што понекад пожурје, уноси хумор, тражи нове продукте
игра негативца	понекад се намерно не слаже са учесницима да би изазвао расправу
ублажава разлике	у мишљењима учесника и смањује тензију, усмеравајући учеснике на аргументацију
управља процесом групног рада	мења начин окупљања група и техника које се у њима раде
доводи у везу идеје	указујући на њихову повезаност
резимира	главна гледишта учесника
прати учеснике у групи	мења активности, убацује игрице

Х радионица

Водитељске вештине



ЦИЉ:

Упознавање с водитељским вештинама.



ПОСТУПАК САЗНАВАЊА:

- упознавање учесника са водитељским вештинама које доводе до квалитетног рада водитеља
- препознавање и освешћавање личних вештина у водитељском раду



МАТЕРИЈАЛ:

- папир за сваку групу
- фломастери или бојице
- оловка за сваку групу
- хамер папир за сваку групу
- материјал за учеснике - Вршњачки едукатор као фацилитатор
- материјал за учеснике - Огледало вршњачког едукатора

ВРЕМЕНСКО ТРАЈАЊЕ:

1 сат и 40 минута



Уводна активност - Водитељске вештине (30 минута)

Учесници седе у кругу. Водитељ даје инструкцију за уводну игру „ланац асоцијација” на појам водитељске вештине. Водитељ каже прву асоцијацију на појам, а затим сваки учесник каже своју и тако тече круг асоцијација. На крају круга водитељ резимира добијене асоцијације с циљем да уведе учесницима појам али и да их уведе у следећи корак да сагледају своје постојеће знање и искуство које као будући вршњачки едукатори већ имају.

Затим водитељ подели учеснике у 4 групе и припреми паное са задацима. Две групе добијају исти задатак. Групе имају 10 минута за рад.

Један задатак

Размислите и представите: „Знамо до сада о водитељским вештинама”

Други задатак

Размислите и представите: „Желимо да сазнамо о водитељским вештинама”

Када групе заврше са радом, представници групе представљау резултате тј. продукте рада.

Водитељ на крају резимира увиде група и указује на разлику између нашег досадашњег знања о водитељским вештинама и онога што очекујемо да сазнамо. Очекивања ће јасно указати да ли предвиђена обука може да задовољи потребе групе.

Централна активност - Вођења фантазија (40 минута)



Важна напомена за вршњачког водитеља: Подсети се технике радионичарског рада - вођење фантазије у теоретском делу на претходним странама приручника.

Од учесника се тражи да се удобно сместе на своја места и заузму положај који им је пријатан. Водитељ објасни учесницима технику *вођења фантазије*, нарочито уколико учесници нису имали искуство до тада у радионицама. Водитељ објашњава да се ова активност назива *вођена фантазија* и да представља једну од техника радионичарског рада, у којој учесници, у атмосфери опуштености а кроз дирекције које даје сам водитељ, усмеравају машту на искуство које је потребно за даље усвајање нових садржаја у радионици. Важно је да водитељ саопшти учесницима да је потпуно у реду ако

им се јавило било пријатно било непријатно осећање. Веома је важно да водитељ прилагоди тон свог гласа, ритам излагања упутстава могућности да их учесници чују, примене и имају довољно времена да визуализују.

Текст који водитељ чита може да изгледа овако уз напомену да три тачке у тексту означавају паузу у читању која треба да траје неколико тренутака. Текст читати спорије.

Инструкција за технику: Удобно се сместите на својим местима, опустите се! Нека руке поред тела падају слободно и покушајте да се опустите! Слободно затворите очи.

„Осетите топли талас у вашој глави. Он се полако спушта са чела, преко ваших капака, до усана. Сада се са врата спушта ка рукама, левој, па десној. Осетите топли талас у грудима, стомаку, који се спушта ка ногама. Сада је у вашим стопалима. Опустите се!”

„Замисли да си на крају обуке коју тренуно похађаш. Добијаш задатак да испланираш своју прву радионицу. Прва радионица се зове: упознавање. Циљ радионице је да се учесници упознају, а затим и да се интегришу као група. Имаш информације о учесницима радионице. Учесници су група младих из средње школе. Замисли како се припремаш за вођење ове радионице. Замисли да си у својој соби, да правиш план рада. Како то изгледа? Које вештине ће ти бити потребне на почетку радионице? Како комуницираш са учесницима? Замисли сцену, лица људи око тебе, емоција које су у теби. А сада када кажем да отвориш очи, молим те то и уради. Отворите очи!”

Пошто је водитељ прочитао текст и оставио довољно времена учесницима да замисле себе у улози вршњачког едукатора, завршава активност позивајући учеснике да отворе очи и да размисле и забележе утиске о доживљају који су имали током вођене фантазије. Нека питања која пружају увиде у току технике вођене фантазије су:

- Како си се осећао док си водио радионицу?
- Какав си контакт остварио са учесницима?
- Каква је била атмосфера док си водио радионицу?
- Шта су радили учесници?
- Како си усмеравао учеснике и припремао за оно што им тек предстоји?
- Које вештине су ти потребне да би успешно урадио радионицу?

Потребно је дати довољно времена учесницима и да их не пожуримо! Након што смо дали довољно времена учесницима, позивамо их да забележе шта су видели и доживели речима. Потом следи групна размена односно сваки учесник представи или прочита свој лични доживљај водитеља. Водитељ пажљиво слуша, прати и усмерава размену у циљу сагледавања различитих улога вршњачког едукатора.

Завршна активност - Огледало вршњачког едукатора (30 минута)



Као материјал за учеснике у овој активности водитељ даје прилог - огледало.

У завршном делу радионице сваки учесник индивидуално, за себе црта свој лик у огледалу.

Израда огледала се одвија кроз препознавање и освешћивање сопствених водитељских вештина.

Водитељ даје инструкцију учесницима да размисле чиме су овладали до сада, а што им још недостаје за будућег вршњачког едукатора. Када заврше са

цртањем огледала и разменом утисака водитељ резимира закључке и учесницима подели материјал о вршњачком едукатору као фацилитатору.

Поука:

Добро савладане вештине разликују доброг од не тако доброг радионичара.





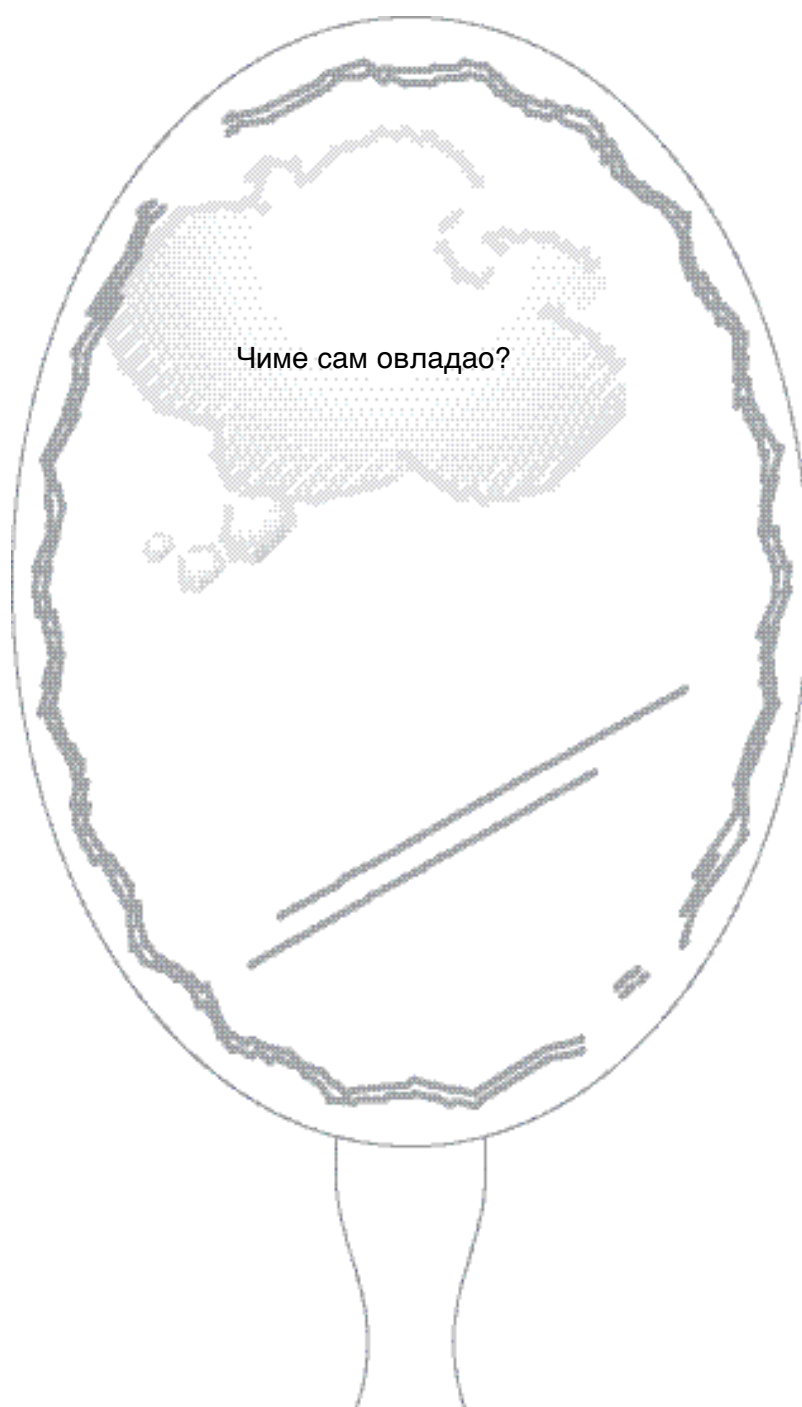
Материјал за учеснике - Вршњачки едукатор као фацитатор

Фацитација је вештина управљања процесом. Током радионице се дешава процес учења - откривања. Водитељ радионице управља тим процесом настојећи да га учини динамичним, разноврсним и флексибилним. Водитељ настоји да олакша процес учења, остварујући пријатну и подстицајну климу за учење. Важно је да вршњачки едукатор - водитељ, не нуди готова решења и одговоре, него настоји као сарадник, да олакша учесницима долажење до увида, сазнања, стицање искуства. Тако ствара услове за активно учење, искуствено учење, учење кроз интеракцију.

- Вршњачки едукатор кроз праксу учи и унапређује своје вештине.
- Када си отворен за сугестије учесника и другог водитеља и спреман да евалуираш свој рад, можеш да напредујеш.



Шта ми недостаје?



XI радионица

Технике визуализације и презентације у раду вршњачког едукатора



ЦИЉ:

Информисање учесника о значају и техникама визуализације и презентације у току рада вршњачког едукатора.

Сагледавање неопходних вештина рада вршњачког едукатора током презентације и визуализације појединих делова обуке.



ПОСТУПАК САЗНАВАЊА:

- упознавање учесника са процесом визуализације
- упознавање учесника са процесом презентације
- упознавање са начином на који се вештине презентације и визуализације користе у току обуке



МАТЕРИЈАЛ:

- папир за сваку групу
- оловка за сваку групу
- хамер папир за сваку групу
- маркери у бојама
- лап топ и видео бим
- материјал за рад учесника - Смернице за припрему презентација и визуализацију

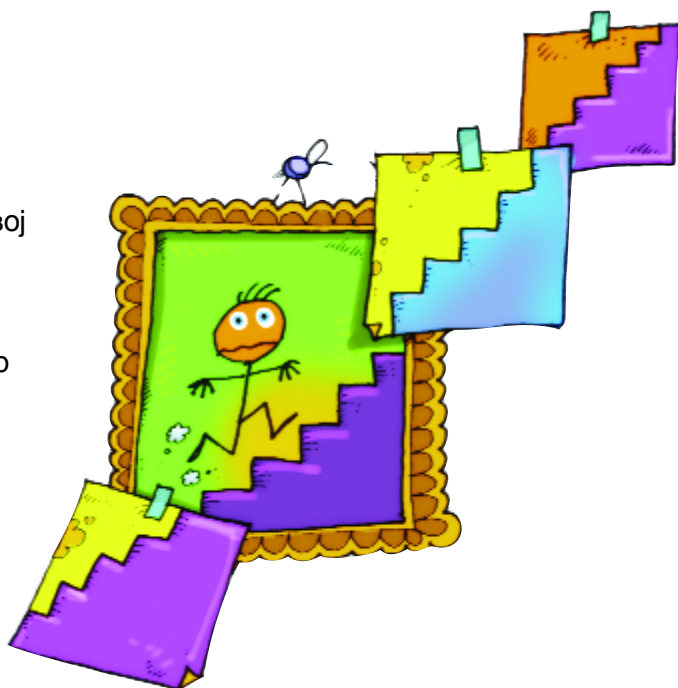
ВРЕМЕНСКО ТРАЈАЊЕ:

1 сат и 45 минута



Уводна активност - Развојни пут вршњачког едукатора (30 минута)

Водитељ замоли учеснике да замисле свој развојни пут као вршњачког едукатора у наредних три до пет година. Сваки учесник добија задатак да на папиру уз помоћ маркера разних боја индивидуално нацрта властиту путању вршњачког едукатора. Учесницима се објасни да ће у наредних неколико минута имати прилику да представе своју слику и развој у раду вршњачког едукатора визуелно, а затим да презентују и другима учесницима.



Када заврше са презентовањем своје путање вршњачког едукатора, водитељ усмерава дискусију питањима:

- Како сте се осећали у току израде путање вршњачког едукатора?
- Шта вам је било важно док сте израђивали свој пут вршњачког едукатора?
- Како сте се осећали у току излагања путање другим учесницима семинара?
- Шта вам је било важно док сте презентовали свој рад другима?

Водитељ укратко упознаје учеснике са значајем визуализације и презентације у циљу доброг и функционалног преношења информација, резимира да су слова и боје које користимо у току израде неког визуелног средства веома важне, као и сам начин презентовања неке теме.

Централна активност - Презентација и визуализација (60 минута)

Водитељ подели учеснике у четири групе. Две групе имају исти задатак. Групе добијају материјал за учеснике који се налази у прилогу радионице.

Један задатак:

Визуелно представите путем power point или израде паноа тему „Динамичан водитељ” - (подсети се радионица које си прошао и улога вршњачког едукатора) и припремите се да презентујете тему.

Након израде паноа или power point презентације, свака група презентује свој рад, с тим што се оставља учесницима да сами одаберу особу или особе које ће презентовати, без икаквог давања упутства.



Након свих презентација група, учесници се позивају да прокоментаришу презентацију групе и визуализацију паноа или power point-а на основу досадашњег искуства:

- Пано или power point
- Презентација групе

Водитељ пажљиво прати, усмерава и бележи коментаре и утиске учесника о презентацијама и визуализацијама power point и паноа.

Назив групе	Презентација групе	Визуализација паноа или power point-a

Завршна активност - Правила визуализације (15 минута)

Након завршених презентација и вредновања израде паноа и power point презентације, као и самог начина презентовања, водитељ упознаје учеснике са правилима визуализације и презентације.

Напомена: Мини предавање о power point-у прилагодите техничким могућностима која су вам на располагању.

Поука:

Приликом стицања знања
„бомбардујте” сва чула.





Материјал за рад учесника - Смернице за припрему презентација и визуализацију

Питања која постављам док припремам или правим презентацију:

- Које правим презентацију?
- Која је централна структура моје презентације?
- Које невербално понашање желим током презентације да избегнем, а које да нагласим?
- Шта ћу да користим од помоћних средстава?
- Како ћу да пређем из једног дела презентације у други?
- Како ћу да изазовем дискусију?
- Које подстицајне методе ћу користити?

Питања која постављам о презентацији док ја слушам предавање вршњака:

- Динамичност и усредсређеност презентације на тему презентације
- Изношење информација кроз разговор без читања текста
- Јасан говор
- Коришћење разних помоћних средстава
- Поштовање времена потребног за излагање
- Постављање питања на неколико минута и подсећање учесника да они постављају питања
- Записивање кључних идеја на табли - приликом писања не окрећеш леђа учесницима

Смернице за визуализацију:

- **Штампај натписе уместо да их пишеш** - Штампана слова су читљивија издалека него рукопис. Такође, води рачуна да одредиш колика слова треба да буду да би се видела са различите удаљености.
- **Користи и мала и велика слова** - Текст је обично читљивији ако користиш мала и велика слова, која између осталог показују и где ставови почињу, а где се завршавају.
- **Сажми информације** - Истакни на табли само оно најосновније, у сажетом облику. Важно је да листови папира не буду претрпани информацијама. Различити људи имају различита правила, али обично се сматра да је наслов и текст од седам редова са око четири речи у реду више него довољан за једну страну.
- **Нека слике говоре** - Покушај да користиш симболе, а не речи. С друге стране, води рачуна да људи знају шта твоји симболи значе. Нису сви симболи универзални.
- **Три боје** - Једна боја за наслов, једна за основни текст и још једна за речи које треба истаћи. Нема потребе да користиш превише боја.



Опште функције визуализације

Уз помоћ визуализације можеш да подржаваш комуникацију на разне начине:

- *Мотивисањем* - изазиваћеш пажњу и радозналост уз помоћ нпр. карикатура, цртежа или скулптура који могу да ти помогну у мотивисању учесника
- *Мнемонички (Mnemonic)* - повезиваћеш говор и визуелне знаковне структуре (учесницима ће симболи комбиновани са текстом помоћи у памћењу)
- *Разјашњењем* - помажеш разумевању онога о чему се говори на семинару (уколико језичка комуникација није довољна, технички цртежи и грађевински планови могу да помогну у разјашњавању техничких питања)
- *Комуникацијом* - помажеш структурирању дискусије тако што групишеш идеје, правиш спискове и повлачиш везе између замисли о којима се дискутује и на тај начин илуструјеш значај појединих питања и помажеш у постизању договора
- *Решавањем проблема* - можеш да илуструјеш питања уз помоћ визуелних смерница и организационих мапа које могу да помогну у решавању проблема

Приликом одлуке о коришћењу различитих техника визуализације, вршњачки едукатор треба да размисли о саставу и интересовањима групе. Искуство је показало да свако, без обзира на доб и посао увиђа да му је корисно да визуелно илуструје своје мисли и идеје. Разлика је обично у типу симбола који се бирају и у коришћењу различитих боја.

Интерактивна визуализација

Визуализација није инхерентно динамична. Међутим, она може бити динамичан процес уколико се користи да документује интерактивне процесе у групи. **Мапе ума** (mind maps) се могу сматрати једним од примера метода динамичне визуализације (погледај на претходним странама).

Код мапе ума почиње се од средишње идеје. Одатле се гранањем додају идеје чланова групе. Потом се и на те огранке додају нове идеје, онако како наилазе. Предност оваквог приказа је што показује ред и модел по коме се изражавају идеје. Различите фазе модерираних догађаја могу се симболично представити као различити делови пута (на пример пута на Месец). Учесници могу заједно да стварају ову слику. Употреба метафоре нуди могућност додатних слободних асоцијација, које могу деловати као креативно полазиште за остварење фантазије.

Без обзира на то који је материјал у питању, вршњачки едукатор треба да води рачуна да су визуелни прикази лако видљиви и да следе логичан ред.

Основна средства и материјали за рад модератора

- Плутане табле и flipchart папир
- Модераторска торба, картице и кутија са материјалом
- Електронска и мултимедијална средства



Коришћење материјала

Коришћење материјала у многоне зависи од правила модерације, основних правила визуализације и групне динамике. Ово су неке основне препоруке:

- Технике и материјал који се примењују треба да прате потребе групе, интересовања и способности учесника
- Уколико постоји отпор неком специфичном методу, треба потражити алтернативу

Немојте превише користити материјал. Није потребно да се покаже све што садржи торба модератора.

- Користите само технике и материјале који одговарају текућем задатку и ситуацији
- Продукти код којих је коришћен материјал треба да остану видљиви учесницима
- Немојте користити превише електронских средстава и помагала
- Материјал треба да помогне модерацији, а не да буде њен садржај

XII радионица

Упутство за изградњу тима



ЦИЉ:

Омогућити учесницима да боље разумеју процес изградње тимског духа и његове важности на процесе који се дешавају у групи.



ПОСТУПАК САЗНАВАЊА:

- упознавање учесника са могућим начинима и техникама за изградњу тима



МАТЕРИЈАЛ:

- папир за сваку групу
- оловка за сваку групу
- хамер папир за сваку групу
- материјал за рад за учеснике - Квадрати
- материјал за рад за учеснике - Цртање

ВРЕМЕНСКО ТРАЈАЊЕ:

Све предложене активности трају између 30 и 40 минута.



1. Састављање квадрата по групама⁴ (20 минута)

Учесници су подељени у групе од по пет чланова. Свака група добија по пет коверата у којима се налазе делови пет квадрата исте величине (у прилогу), тако да сваки члан групе добије свој коверат у којем се налазе неки делови квадрата.

Напомена: Водити рачуна да делови буду тако распоређени по ковертама да ниједан члан групе не може да састави квадрат од тих својих делова.

Напомена: Уколико број учесника ове радионице није дељив са 5, преостали учесници имају улогу посматрача који прате шта се дешава у групама и о томе касније извештавају.

⁴ Активност преузета из приручника *Сада знам - зато могу*, Центра за права детета.



Пошто подели коверте и објасни да се у њима налазе делови квадрата, водитељ каже⁵:

„Свака група треба да састави пет квадрата исте величине, значи да сваки члан групе направи свој квадрат. Постоје нека правила којих се морате придржавати током рада:

1. Чланови групе не смеју да комуницирају између себе - ни речима, ни изразом лица, ни покретима.
2. Не смете директно да дајете своје делове квадрата другим члановима групе, нити да од њих узимате делове који су вам потребни.
3. Једино што можете да радите јесте да ставите облике тј. делове који вам нису потребни на средину стола, односно да сами узимате са средине стола оне облике који су ту стављени.

Трудите се да задатак извршите што је могуће брже!”

Напомена: Учеснике не упућивати у то да треба да сарађују. Треба сами да открију да им је сарадња неопходна.

Када већина учесника комплетира квадрате, водитељ прекида рад.

⁵ Водитељ би требало да у потпуности понови ову инструкцију учесницима.

Водитељ након овог, разговара са учесницима о томе како су размишљали током ове активности, којим су стратегијама покушавали да реше задатак и да ли се и како та стратегија временом мењала.

На крају водитељ објашњава значај сарадње за ефикасно обављање задатка. У овој активности без сарадње са другим члановима у групи није могуће решити задатак.

2. Ајкуле

Водитељ замоли да се јаве два добровољца који ће бити ајкуле. Остали су бродоломци који пливају у мору и једини начин да се спасу од ајкуле јесте да се попну на острво (стану на лист папира са flipchart-а - за почетак водитељ може да стави пет листова).

Важно је да сви учесници знају ко је у улози ајкуле. Бродоломци пливају морем и ајкуле међу њима, док водитељ не плесне длановима - у том тренутку, ајкуле могу почети да лове, а бродоломци да беже на острво. Они који су уловљени, излазе из игре. Пре сваког следећег круга, водитељ смањи број и/или величину острва (проценити по броју преосталих бродоломаца).

Игра траје све док не преостану само они бродоломци који су се спасли на једином преосталом острву величине пола листа папира.



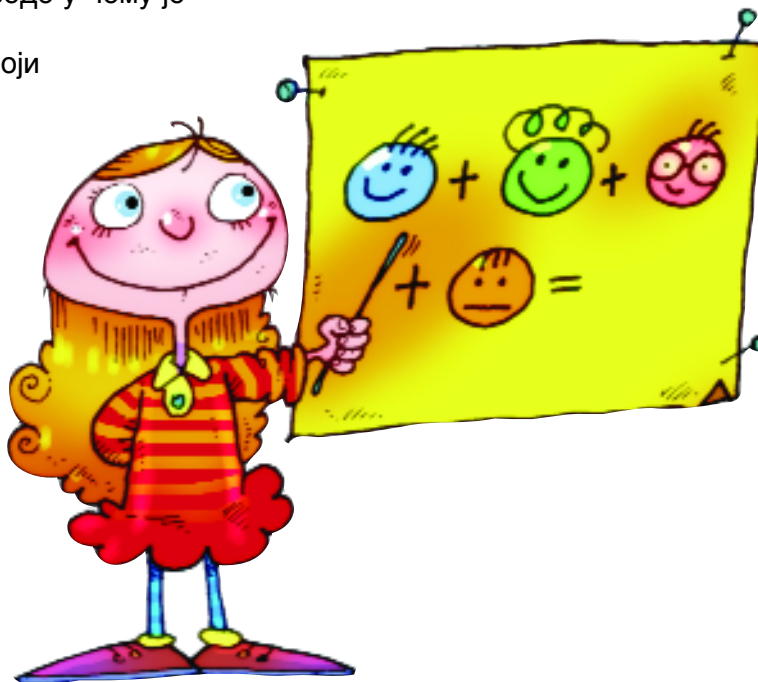
3. Енергија у групи

Водитељ подели учеснике у три групе. Свака група добија задатак да формира воштане фигуре, које ће их представити као групу. Такође, треба да смисле и песму, којом ће се представити другима. Приликом решавања задатка треба да размишљају о својим индивидуалним карактеристикама као и о карактеристикама које су им заједничке у групи.

4. Групно повезивање

Водитељ подели учеснике у мање групе. Свака група добија задатак да да одговоре на следећа питања:

- колико је група стара (тако што ће сабрати године сваког од чланова групе)
- колико укупно разреда су завршили (тако што ће сабрати њихове појединачне разреде)
- да „група” наведе у чему је све експерт
- да група поброји све особине које њени чланови имају
- да дају име групи



5. Цртање

Водитељ подели учеснике у две веће групе. Унутар сваке групе учесници се поделе на два тима - тимове А и Б, односно тимове Ц и Д, код друге групе.

Водитељ подели тимовима А и Ц материјал за рад за учеснике - цртеж, и да им инструкцију али тако да чланови екипа Б и Д то не чују. Задатак је да чланови тимова Б и Д нацртају цртеж али при томе да га не виде. Једино што имају на располагању јесу инструкције које добијају од својих саиграча из тимова А, односно Ц.

Основна правила игре су следећа:

- чланови тима А, односно Ц, треба да насликају цртеж који треба да буде идентичан са оригиналом - исти однос фигура, иста величина, исте боје и сл.

- слику могу да виде једино чланови екипа Б, односно Д



- чланови екипа Б, односно Д, имају 5 минута на располагању да се договоре које и какве ће инструкције дати својим саиграчима у екипама А, односно Ц

- инструкције могу бити изговорене у укупно 7 реченица

- када заврше са писањем инструкција, чланови екипа А, односно Ц, склањају цртеж, све док се активност не заврши

- чланови екипа Б, односно Д, могу да поставе укупно 4 питања, уколико им нешто није јасно у инструкцијама које су добили

- чланови екипа Б, односно Д, имају на располагању 5 минута да заврше цртеж

- свака комуникација, осим давања инструкција и осим постављања питања није дозвољена

Поука:

Од сваког каменчић, кућица за све.

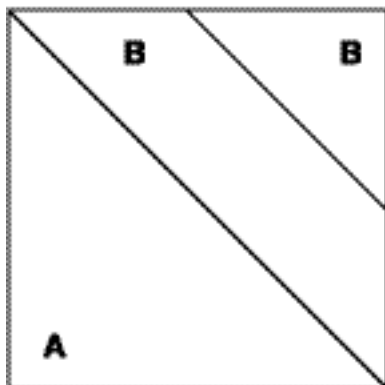
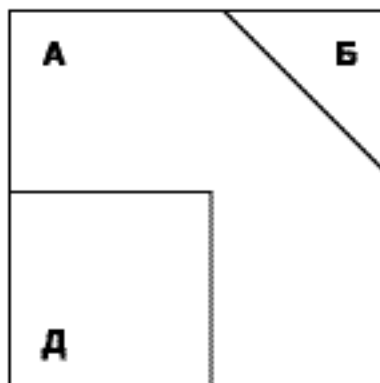
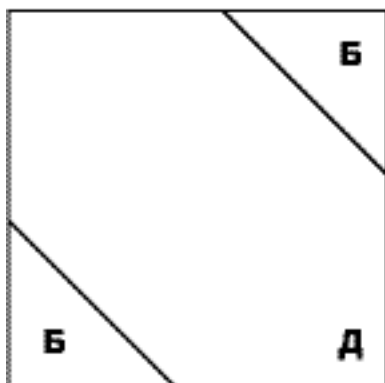
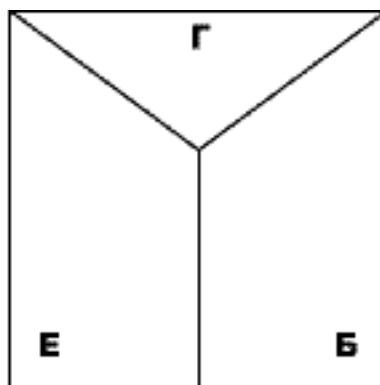
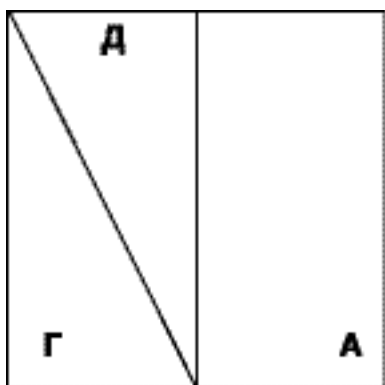




Материјал за рад за учеснике - Квадрати

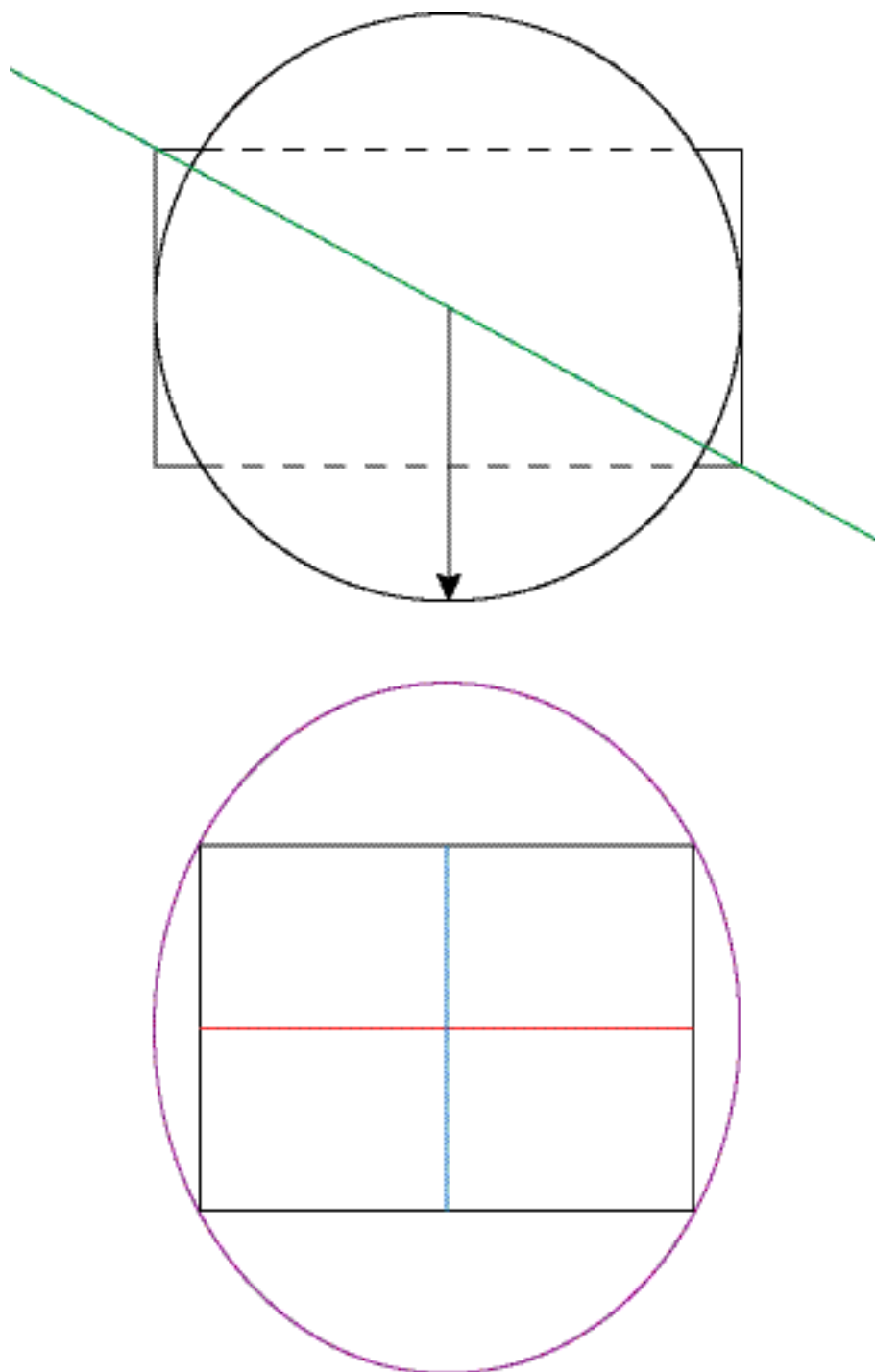
Упутство за водитеља радионице:

- шема је иста за све групе
- исећи делове квадрата
- све делове означене са А ставити у један коверат и то исто учинити и са осталим деловима (Б, В, Г и Д)





Материјал за рад за учеснике - Цртање



XIII радионица

Лидер - бити, знати, чинити



ЦИЉ:

Омогућити учесницима да боље разумеју да је добар водитељ радионице увек и лидер.



ПОСТУПАК САЗНАВАЊА:

- упознавање учесника са карактеристикама лидера и лидерства
- упознавање учесника са улогама лидера
- сагледавање значаја лидерства и препознавање лидерских особина у раду вршњачког едукатора
- упознавање са основним улогама вршњачког едукатора и повезивање тих улога са лидерством



МАТЕРИЈАЛ:

- папир за сваку групу
- оловка за сваку групу
- flipchart папир
- материјал за водитеља радионице - Улоге лидера

ВРЕМЕНСКО ТРАЈАЊЕ:

1 сат и 30 минута



Уводна активност - Игра асоцијација (15 минута)

Замолите ученике да седну у круг и да свако каже прву асоцијацију на реч ЛИДЕР.

Запишите ово на flipchart и укратко прокоментаришите. Можете дати шансу и учесницима да дају своје коментаре на асоцијације. Погледајте које су то асоцијације које се најчешће понављају.

Централна активност - А где сам ту ја? (60 минута)

Испишите на flipchart листу три кључне компоненте везане за успешно лидерство:

- БИТИ лидер (карактеристике и личност - на пример: храбар, одговоран, маштовит и сл.)
- ЗНАТИ шта све утиче на лидерство (на пример, знати о емоцијама других људи, децентрализацији, бити вешт и способан да обучиш друге да раде свој посао, коме се обратити за савет и др.)
- ЧИНИТИ поступке лидера (шта све радимо као лидери, који су нам циљеви, како решавамо проблеме, како доносимо одлуке, како мотивишемо друге и сл.)



На другом flipchart листу испишите три кључне компоненте везане за вршњачког едукатора:

- БИТИ вршњачки едукатор (личност, карактеристике - на пример искрен, компетентан, отворен и сл.)
- ЗНАТИ шта све утиче на вршњачког едукатора (на пример: бити вешт и способан да обучиш друге да раде свој посао, каква је клима и односи у групи и др.)
- ЧИНИТИ поступке који су карактеристични за вршњачког едукатора (како комуницирати са групом, како координисати рад појединаца у групи, како развити дух и мотивацију појединаца у групи и др.)

Водитељ подели учеснике у три групе. Даје свакој групи да изабере једну компоненту у оквиру успешног лидера и једну компоненту у оквиру вршњачког едукатора коју ће поредити. Пре него што почну са поређењем учесници треба да излистају карактеристике у оквиру сваке компоненте. На пример, једна група пише шта све чини вршњачки едукатор тј. лидер. Након овога свака група ради поређење између одговора. Поређење треба да ураде тако да учесници нађу сличности у оквиру компоненти између вршњачког едукатора и лидера. Значи једна група ће се бавити са БИТИ, друга са ЗНАТИ и трећа са ЧИНИТИ.

Дајте им двадесет минута да се припреме и онда нека свака група представи шта је урадила.

Учесници би требало након овога и да разговарају о њиховим идејама, начинима представљања и сл.

Водитељ подстиче дискусију неким од понуђених питања:

- Да ли је вршњачки едукатор увек и лидер?
- Које су лидерске особине битне у раду вршњачког едукатора?
- Које су улоге вршњачког едукатора а које су улоге лидера?
- Које су сличности а које разлике између улоге лидера и улоге вршњачког едукатора?

Завршна активност - Стереотипи о лидерима (15 минута)

Учесници добијају задатак да размисле о неким стереотипима, за које су чули а који се тичу лидера и лидерства.



Да би им помогао, водитељ може да им наведе неки од следећих примера:

- мушкарци су бољи лидери од жена
- само популарне особе су добри лидери
- лидери се рађају
- млада особа не може да буде лидер

Водитељ наглашава да увек када говоримо о лидерима, а имамо префиксе УВЕК, НИКАДА, СВИ, и сл. Говоримо о стереотипима. Лидерство је вештина која може да се учи током живота и стално је у интеракцији са другима.



Поука:
Лидер у групи као путоказ на путу.



Материјал за водитеље радионица - Улоге лидера

Водитељ радионице је уједно и лидер. Да би био успешан као водитељ тј. као лидер и да би вршњацима са којима ради омогућио да остваре постављене циљеве на радионици, неопходно је да у току свог рада мења улоге у којима се налази.

Најчешће улоге су:

1. ТРЕНЕР -

води појединце и/или цео тим
ка вишим нивоима постигнућа и задовољства.

2. МОДЕЛ -

даје слику учесницима
о начину на који могу да изграде или мењају
своје досадашње понашање,
а кроз конкретан пример свог рада.

3. КООРДИНАТОР -

управља процесом који
тиму и појединцима у њему омогућава да
постигну зацртане циљеве,
управља ситуацијом у којој тим функционише
и дели улоге које појединци могу да имају у тиму,
водећи рачуна при томе о њиховим
индивидуалним карактеристикама.

4. ОХРАБРИВАЧ -

охрабрује учење
и континуирано унапређивање вештина
и знања које учесници усвајају током процеса.

XIV радионица

Минери или снајперисти, шта са њима?



ЦИЉ:

Омогућити учесницима да боље разумеју и савладају улогу водитеља радионица кроз стицање вештина у управљању тешким ситуацијама.



ПОСТУПАК САЗНАВАЊА:

- упознавање учесника са могућим тешким ситуацијама које могу да им се јаве у раду
- упознавање учесника са појмом минера тј. снајпериста
- упознавање са начином на који водитељ радионица може да савлада тешке ситуације и како може минере и снајперисте да integriше у рад групе



МАТЕРИЈАЛ:

- папир за сваку групу
- оловка за сваку групу
- хамер папир за сваку групу
- материјал за рад за учеснике - Тешке ситуације
- материјал за рад за учеснике - О мотивацији
- материјал за рад за учеснике - О подстицају

ВРЕМЕНСКО ТРАЈАЊЕ:
1 сат и 30 минута



Уводна активност - Шта ми смета (15 минута)

Водитељ радионице замоли сваког учесника да се стави у улогу тренера и размисли шта би им сметало у понашању учесника током вођења радионице. На пример: да учесник пуно прича, да је непажљив, да га стално прекида и сл.



Своје одговоре записују на стикерима, а водитељ им даје 5 минута за ту активност. Потом следи излагање у пленуму. Водитељ одговоре учесника бележи на flipchart-у и по завршетку излагања их укратко прокоментарише и објасни да се током вођења радионице могу заиста сусрести са ситуацијама које су учесници претходно већ излистали на flipchart-у - такозване тешке ситуације.

Централна активност - Тешке ситуације (40 минута)



Учесници се поделе у мање групе. Било би добро да у свакој групи има од 3 до 4 учесника. Свака група добије по једну тешку ситуацију (погледај материјал за рад за учеснике) са задатком да у групи продискутују предочену ситуацију а да потом, на великом хамер папиру, напишу све идеје које имају у вези са тим како би се, из улоге водитеља радионице, носили са том ситуацијом тј. да напишу одговор на питање које се налази уз сваку ситуацију сукоба.

Учесници добију око 25 минута да заврше овај задатак.

Потом водитељ враћа учеснике у пленум и свака група представља резултате до којих су дошли.

Након овога водитељ подстиче разговор о томе како се учесницима свиђају предложена решења, да ли имају још неки предлог, сада када су чули примере из других група, и сл. Нека од понуђених питања која стоје водитељима на располагању су:

- Како ти се свиђају предложена решења?
- Да ли ти имаш неку нову идеју, како би одговорио на захтев ситуације која је пред тобом?
- Како би се осећао у овој ситуацији, а да си ти водитељ радионице?
- Шта би очекивао од свог пара, другог водитеља радионице у овој ситуацији?
- Шта мислиш, због чега се особа у твојој причи (у тешкој ситуацији) понаша на приказан начин?
- Да ли увек можеш да имаш решење за сваку ситуацију?

Завршна активност - „Стао сам на мину!“⁶ (35 минута)

Водитељ подели учеснике на следећи начин: 2 особе су водитељи радионица, 3 особе су минери, а остали су учесници. Минери добијају задатак да смисле начин на који ће ометати рад водитеља, при чему могу да користе и неке од ситуација наведених у централној активности.

Водитељи добијају задатак да групи представе неку тему по њиховом избору. За припрему коју ове две групе раде одвојено, водитељ им даје по 10 минута.

Након тога следи играње улога у великој групи. Приликом одигравања водитељи не знају унапред ко су минери у групи.

Напомена: као могућу тему водитељи би могли да добију причу о мотивацији. Као помоћ може да им послужи материјал за учеснике из прилога ове радионице.

Након завршене активности водитељ разговара са учесницима како су се осећали у улогама које су имали, које су технике користили водитељи да би интегрисали минере, шта би сада урадили другачије, како су се осећали остали учесници у групи и шта би они урадили да су у улози водитеља.

Када заврше са активношћу водитељ замоли учеснике да свако извуче по један стикер и да прочита порукицу која је на њој написана.

Ово је леп начин да се заврши активност о минерима и да се сви лепо осећају на крају радионице.

Поука:
„Стао“ си на мину,
извуци поуку!



⁶ Када говоримо о вођењу радионица и тешким ситуацијама у којима се као водитељи можемо наћи битно је да знамо да можемо да имамо и учеснике који на различите начине могу ометати процес одвијања радионица. Жаргонски те особе најчешће зовемо минери или снајперисти. У овој активности назив говори о томе да се водитељ нашао у тешкој ситуацији а не да је заиста стао на мину.



Материјал за рад за учеснике - Тешке ситуације

- Ситуација

У групи имате 20 учесника. Један од њих је Милош који доминира радом групе. Увек се јавља за реч, када узме реч прича по 30 минута што посебно умара друге у групи, сматра да су једино његова решења права и најбоља, када их поделите у мање групе он једини прича а потом и представља резултате до којих је дошла његова група, упада вам у реч када нешто објашњавате и сл.

Остали учесници су се већ доста уморили од Милошевог става. Почињу да се досађују, не учествују активно у радионици, губе концентрацију, заинтересованост и више се ни не јављају за реч.

Питање: Као водитељ, на који начин ћете охрабрити остале учеснике, а обесхрабрити Милоша да више не доминира у групи?

Одговори:

- Ситуација

Треба да почне радионица и имате невероватан страх и трему. Презнојавате се, са дланова вам падају грашке зноја, тресете се од страха а мисли су вам неповезане и усмерене једино на помисао - Да ли ћу успети?

Питање: Како ћете савладати свој страх и трему?

Одговори:



- Ситуација

Радите радионицу, а започели сте и 4 дан свога рада. Један од учесника је и Саша. Примећујеш да Саша заостаје у раду у односу на друге учеснике. Теже разуме оно о чему ти или други учесници причате, често не разуме ни сам задатак и шта треба да уради, обично су му резултати рада потпуни промашај, тешко се сналази када је у групи са другим учесницима.

Видиш да се он радује сваком новом дану и свакој радионици али из неког разлога је спорији од других учесника.

Питање: Као водитељ радионице, на који начин ћеш наставити да радиш са Сашом да би и он разумео садржај који презентујеш на радионици?

Одговори:



- Ситуација

Радиш други дан радионица. Група ти делује као да не прати твоје излагање. Делују уморно, незаинтересовано, одсутно. Ти покушаваш да их анимираш, стално им постављаш питања али они као да се муче дајући ти одговоре уместо да се активирају и „пробуде”.



Питање: На који начин можеш да пробудиш своје учеснике и да их заинтересујеш и анимираш за садржај који им презентујеш у радионици?

Одговори:

- Ситуација

Водиш радионицу на тему омладинске партиципације. У групи ти је и Дубравка, чланица омладинске групе. Она је стално негативна, противи се свим твојим идејама и виђењима. Дубравкин негативан став утиче на понашање групе. Реченицу почиње увек са: „Ех, када би то било тако”, „Да, али ту постоји проблем”, „Није то уопште једноставно и могуће...” и сл.



Питање: Како можеш помоћи Дубравки да почне позитивније да гледа на ствари?

Одговори:

- Ситуација

Тања је потпуно разуздана на вашим радионицама. Нон стоп се кикоће, прича са стране док ви нешто причате и објашњавате групи, не слуша ни друге учеснике док причају, увек има злураде и шаљиве коментаре на рачун других. Када их поделиш у мање групе и даш им задатак, Тања потпуно преузме пажњу осталих чланова, почне неку тему која нема везе са радионицом, а на твој коментар да би требали да се врате задатку, само се насмеје и настави по своме.

Питање: Како можете стишати Тању и заинтересовати је да пажљиво прати садржај радионица?

Одговори:





Материјал за водитеља радионица - О мотивацији



Мотивација је жеља коју појединац осећа у себи, а која те нагони да будеш креативан и заинтересован. Мотивација је нешто што ти даје нову енергију да би остварио свој план и реализовао своје циљеве, односно да би своје идеје оживео у пракси.

Особа која је мотивисана оптимистички размишља, позитивно делује и не одустаје лако од задатка који је пред њом. Мотивисана особа заиста зна шта жели. Ово значи да уколико као водитељ радионице успеш да мотивишеш групу, имаћеш пред собом заинтересоване појединце да науче нешто ново, да размене то знање са другима и да уживају у процесу стварања са тобом.

Веома је битно да, поготово када причамо о минерима, радиш на мотивисању своје групе. То можеш да учиниш на више начина:

- ради на личном развоју сваког појединца
- дај подршку и развијај другарски однос
- имај искрену и отворену комуникацију
- стимулиши особу



- поштуј „границе” психолошке и физичке друге особе
 - говори подстицајне речи: Браво, Успео си, Само напред, то је било одлично...
 - немој злоупотребљавати свој ауторитет
 - нека рад буде игра и уживање
 - давање позитивне повратне информације
 - стимулиши групу, уживајте у заједничком расту
- порука која ће те стимулисати нека буде - само напред!
- омогући сваком члану групе да развија своје таленте



Материјал за водитеља радионица - О подстицају



Поруке треба фотокопирати и исећи, тако да сваки учесник добије само по једну поруку, а могуће је и да их водитељ радионице препише на папире.

- твоје знање је богатство које делиш са другим људима
 - срећа лежи у лепој комуникацији са другима
 - твоја енергија обогаћује друге
- не стиди се да тражиш помоћ када ти је потребна
 - искреност ће довести „тајне” пријатеље
- решења која доносимо сви, довешће до испуњења
- буди отворен да се ставиш у позицију друге особе
 - ако разумеш себе, разумећеш и друге



- искрена реч отвориће ти сва врата
- људима који су мотивисани ништа не пада тешко
- добра припрема је пола урађеног посла
- за све постоји време и место, само пронађи право
- потребе имамо сви, нађи начин да их задовољиш
- уколико пажљиво саслушаш другу особу,
направио си велики искорак ка њој
- труди се да говориш о себи и
о ономе што теби треба и што желиш
- различитост чини лепоту

XV радионица

Удахни на пола пута



ЦИЉ:

Омогућити учесницима да сагледају докле су стигли у свом раду, шта су постигли до сада и како даље да планирају.



ПОСТУПАК САЗНАВАЊА:

- упознавање учесника са техникама ефикасног планирања
- упознавање учесника са добрим планирањем
- упознавање са начинима јачања сопствених капацитета и освешћивања својих снага и слабости



МАТЕРИЈАЛ:

- папир за сваку групу
- оловка за сваку групу
- хамер папир за сваку групу
- материјал за рад за учеснике - ТОНЕР
- материјал за рад за учеснике - ТОПЛОМЕР ЕНЕРГИЈЕ
- материјал за рад за учеснике - Списак организација, институција и појединаца

ВРЕМЕНСКО ТРАЈАЊЕ:

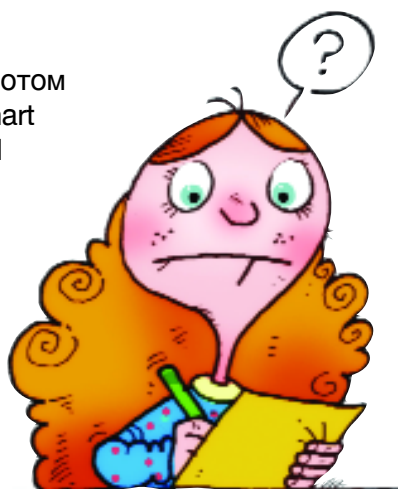
1 сат и 30 минута



Уводна активност - А. Асоцијације (5 минута)

Водитељ замоли учеснике да свако за себе размисли, а потом и запише на стикерима који се лепе на великом flipchart папиру асоцијације које има на речи: ШТА ДАЉЕ, УДАХНИ НА ПОЛА ПУТА и ТОНЕР. Без икаквог објашњавања или дубљег разумевања учесници треба да запишу речи које им прве падну на памет када чују горе споменуте појмове.

Када заврше, учесници лепе своје асоцијације на велики папир. Водитељ прекида активност и говори учесницима да ће се на крају радионице вратити поново овим асоцијацијама а да сада настављају са другим активностима.



Уводна активност - Б. Води ме (10 минута)

Водитељ замоли учесника да у тишини, свако за себе, размисли о томе шта је до сада постигао у области вршњачке едукације, како планира свој даљи рад и које тачно кораке и активности планира да реализује.

За ову активност водитељ им даје 15 минута. Када запишу резултате на папир водитељ им објашњава да за сада сачувају папире и оставе по страни, а да ће се на ову активност вратити.

Централна активност - ТОНЕР (40 минута)

Учесници се поделе у четири групе. Водитељ замоли учеснике да у оквиру своје групе размисле које су им све институције, организације и појединци важни да би успешно спровели модел вршњачке едукације у својој средини и да то запишу на листу папира.

Потом им представља технику ТОНЕР.

Водитељ на flipchart-у нацрта материјал који се налази у прилогу и објашњава да учесници све споменуте организације, институције и појединце (на пример директор школе, директор неке организације кога познају и сл.) треба да распореде у простору графикана, водећи рачуна да место које ће заузети зависи од две вредности - заинтересованости да им помогне и моћи које имају у односу на своје окружење.

На пример, уколико особа уопште није заинтересована да им помогне а при томе нема ни моћ заузеће место у левом дну графикана.

Свака група своје резултате уноси у графикон који је исцртан на flipchart-у. Водитељ им даје 20 минута за ову активност.

Када заврше свака група представља резултате до којих су дошли на свом flipchart-у.

Тада водитељ почиње да говори о планирању своје активности водећи рачуна како и на кога да усмеримо своју енергију, како да трошимо енергију с обзиром на време које нам стоји на располагању и како тумачење графикана може да нам помогне у томе.

Графикон можемо поделити на четири дела и с обзиром на то и да га тумачимо:

Моћ од 0-50%

Заинтересованост од 0-50%

Ово су појединци који нити имају моћ да вам помогну
нити су заинтересовани.
На њих не треба трошити енергију.

Моћ од 50-100%

Заинтересованост од 0-50%

Ово су појединци, организације
и институције са великом моћи.
Сву своју енергију треба да трошиш да код њих
развијеш жељу да ти помогну и да се удруже са тобом.

Моћ од 0-50%

Заинтересованост од 50-100%

Ово су организације, институције
и појединци који су много заинтересовани за твој рад.
С обзиром на то да практично немају моћи немој
да трошиш енергију на њих јер не могу
пуно да ти помогну у твојем раду.

Моћ од 50-100%

Заинтересованост од 50-100%

Ово су организације, институције и појединци
који су много заинтересовани за твој рад,
а при томе имају и јако пуно моћи.
Најчешће правимо грешку и трошимо много
енергије и времена у контакту са њима.
Ово је грешка.
С обзиром на то да су већ заинтересовани да ти помогну,
на њих троши само толико енергије
колико је неопходно да им заинтересованост не би опала.

Завршна активност - Води ме 2 (15 минута)

Водитељ замоли учеснике да узму материјал на којем су радили у уводној активности. Њихов задатак је да поново погледају резултате које су записали, а који говоре о њиховом планирању и да, узимајући у обзир ТОНЕР технику, сада поново размисле о томе и одлуче да ли ће нешто променити у односу на првобитно планирано.

Уколико то желе, учесници могу о овоме да причају у пленуму.

Завршна активност - Асоцијације 2 (5 минута)

Сада када је радионица завршена учесници поново пишу које асоцијације имају на речи: ШТА ДАЉЕ, УДАХНИ НА ПОЛА ПУТА и ТОНЕР.

Када заврше са активношћу, водитељ и учесници могу кратко да прокоментаришу како су им се мењале асоцијације са почетка радионице и на крају радионице.





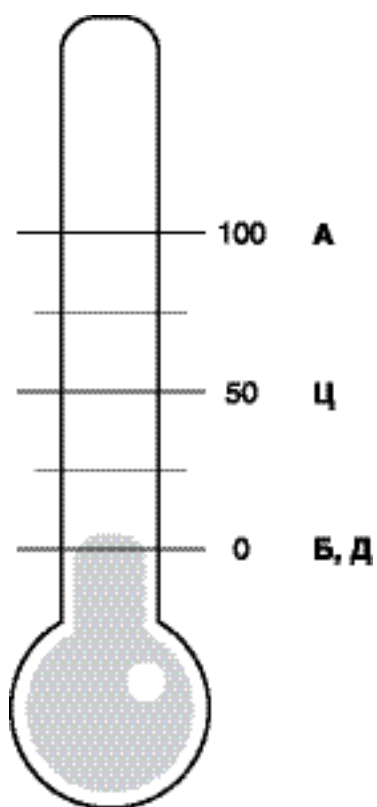
Материјал за рад за учеснике -
Техника о нерасипању енергије радионичара

ТОНЕР





Материјал за рад за учеснике - Топломер енергије





Материјал за рад за учеснике - Списак организација, институција и појединаца

Водитељ би као прилог учесницима, на крају радионице, требало да подели списак организација, институција и појединца који могу да олакшају и помогну у проналажењу финансијских средстава, бољем лобирању за пројектне активности, бољој имплементацији активности и сл.

Списак који ми предлажемо, као корисне веб-сајт адресе, је следећи:

КОРИСНЕ ВЕБ-САЈТ АДРЕСЕ

У прилогу можете пронаћи листу веб-сајт адреса које вам могу пружити додатне информације везане за теме као што су превенција конфликта, адолесценција, Конвенција о правима детета и др. Ове додатне информације могу вам помоћи не само у бољој реализацији едукације заснованој на примени овог приручника, већ вам могу послужити и као извор додатних информација у вашем свакодневном раду са вршњацима.

<http://www.gtz.de>

Веб-сајт адреса Немачке организације за техничку сарадњу (GTZ) која је основана 1975. године као јавно предузеће са седиштем у Ешборну, у Немачкој. GTZ своје програме спроводи у више од 120 земаља при чему реализује пројекте техничке помоћи са идејом смањења сиромаштва, унапређења образовања, пружања савета и помоћи у области социјалног, привредног и инфраструктурног развоја, и др. На овој адреси можете пронаћи информације о реализацији програма и пројеката GTZ-а у великом броју држава у свету.

<http://www.kinderberg.org>

Веб-сајт адреса Kinderberg International e.V. Киндерберг је немачка невладина организација са седиштем у Штутгарту, основана 1992. године. Основни циљ организације је, пре свега, помоћ деци и младима и унапређење њиховог положаја у друштву. Канцеларија у Београду је отворена 1998. и сви пројекти су примарно били намењени здравственој заштити деце, а главни партнер у пројекту је био Институт за здравствену заштиту мајке и детета - „Др. Вукан Чупић” са седиштем у Новом Београду.

<http://www.cnvc.org>

Центар за ненасилну комуникацију. Сајт је настао са идејом упознавања и образовања са основама ненасилне комуникације, као процесом јачања сопствених снага и побољшања односа са другим људима.



<http://adnr.com>

Веб-сајт адреса која садржи битне онлајн информације о превенцији и посредовању у сукобима. У оквиру овог сајта можете пронаћи интересантне чланке везане за тему конфликта, књиге које се баве овом темом, новине које можете да наручите, архивске податке и др.

<http://www.mediate.com>

Веб-сајт који садржи основне информације о медијационим техникама. Поред директоријума, овде можете да пронађете и информације о тренинзима, листе међународних тренера, библиотеку са великим бројем наслова, као и друге публикације које се баве овом темом.

Ово је најпосећенији сајт у свету који нуди информације али и едукацију широкој публици, младима, професионалцима који се баве овом темом и свим заинтересованима.

<http://www.coe.ufl.edu>

Сајт Универзитета у Флориди који се бави превенцијом конфликта и вршњачком медијацијом. Сајт је настао као резултат четворогодишњег пројекта који је финансирала држава, а нуди велики број материјала на тему едукације и тренинга из области вршњачке медијације.

<http://www.cruinstitute.org>

Веб-сајт невладине организације који је настао са идејом тренинга концепта медијације и вештина младих али и одрасле популације. Искуство у медијацији и тренинзима чине CRU институт посебном организацијом. Од 1987. године, па до данас, урађен је велики број тренинга у школама, а њихов радни материјал је један од најчешће коришћених не само у школама у Америци него и у другим државама.

<http://home.rica.net>

Веб-сајт адреса комуникационо-медијационог центра који је установио програм вршњачке медијације у школама. Идеја је да се студентима помогне да постану посредници у сукобима у њиховој школској средини. Овај програм, поред тога што помаже ученицима да добију одговорнију улогу у решавању свакодневних проблема, помаже и наставницима да више времена посвете образовању, предавањима а мање увођењу и спровођењу дисциплине.



<http://www.stanford.edu>

Веб-сајт Станфордског центра за адолесценцију који пружа мултидисциплинарни приступ у упознавању са овим развојним периодом. На овом сајту налазе се информације о тренинзима и семинарима, истраживањима, конференцијама које се одржавају, а које имају у свом фокусу ову циљну групу и др.

<http://www.focusas.com>

Фокус адолесцентски сервис који представља онлајн центар за пружање информација и који садржи велику базу података о периоду адолесценције. Овај сајт је подршка у раду не само школама и професионалцима који раде са адолесцентима, већ и родитељима, студентима и другим заинтересованим појединцима.

<http://www.cpd.org.rs>

Веб-сајт адреса Центра за права детета из Београда. Центар за права детета је невладина организација која делује на целој територији Србије и Црне Горе са идејом промоције и праћења примене Конвенције о правима детета. На овој адреси можете да пронађете бројне публикације које се баве овом темом, корисне информације на националном, али и регионалном нивоу, новости, информације о реализованим пројектима, али и линкове који вас воде на бројне друге адресе међународних организација које се баве децом и младима.

<http://www.crnps.org.rs>

Центар за развој непрофитног сектора је невладина, независна и непрофитна институција која има улогу информационо-документационог, комуникативног, саветодавног и истраживачког центра који служи као сервис невладиним организацијама у земљи. Поред базе података о великом броју регистрованих информација, овде можете пронаћи и информације о пројектима који се реализују у нашој земљи, информације о писању предлога пројеката, конкурсима донатора и др.

<http://www.seecran.org>

Веб-сајт адреса организације под називом „Мрежа акција за права детета у југоисточној Европи - SEECRAN”. SEECRAN је мрежа невладиних организација, агенција, институција и појединаца који раде на промоцији Конвенције о правима детета у југоисточној Европи, са седиштем у Љубљани, а са преко 50 чланица из 11 земаља.

XVI радионица

А шта даље?



ЦИЉ:

Омогућити учесницима да усвоје практична знања усмерена на промоцију вршњачке едукације.



ПОСТУПАК САЗНАВАЊА:

- упознавање учесника са неопходним знањима за укључивање у друштвени живот
- упознавање учесника са спровођењем и планирањем друштвених акција
- упознавање са начином на који можемо успешније да делујемо на своје окружење



МАТЕРИЈАЛ:

- папир за сваку групу
- оловка за сваку групу
- хамер папир за сваку групу
- материјал за рад за учеснике - Лобирање

ВРЕМЕНСКО ТРАЈАЊЕ:

1 сат и 30 минута



Централна активност - Студија случаја (90 минута)

Кампања за промоцију вршњачке едукације

Учесници се поделе у 4 или 5 мањих група. Свака група добија студију случаја.

ЦИЉ: Примарни свеобухватни циљ кампање био би да се у неком граду подигне свест младих о значају укључивања у програм вршњачке едукације.



1. корак: Спровести акције у којима би се млади упознали са значајним особама из њиховог окружења које могу да им помогну у спровођењу модела вршњачке едукације (заступање);

Питања на која треба да одговорите:

- Ко може да вам помогне?
- Како можете да им приђете?
- Који начин комуникације ћете изградити са њима?
- О чему све још треба да водите рачуна?

2. корак: Учинити свесним све младе особе у свом окружењу о постојању модела вршњачке едукације (мобилизација);

Питања на која треба да одговорите:

- Како да дођете до што већег броја младих?
- Како и на који начин их заинтересовати?
- Која средства ћете користити?

3. корак: Подигнути свест самих младих особа о њиховим правима да учествују, и о начину њиховог учешћа у програму вршњачке едукације (повишење компетентности).

Питања на која треба да одговорите:

- Како да оснажите себе и како да повећате ниво знања који имате?
- Која додатна знања и вештине су вам неопходне да бисте били успешнији у примени програма вршњачке едукације?
- Како да изградите самопоуздање и повећате способност да се борите сами за себе?

Поука:

Не губи енергију на свакога,
„троши” се на некога!

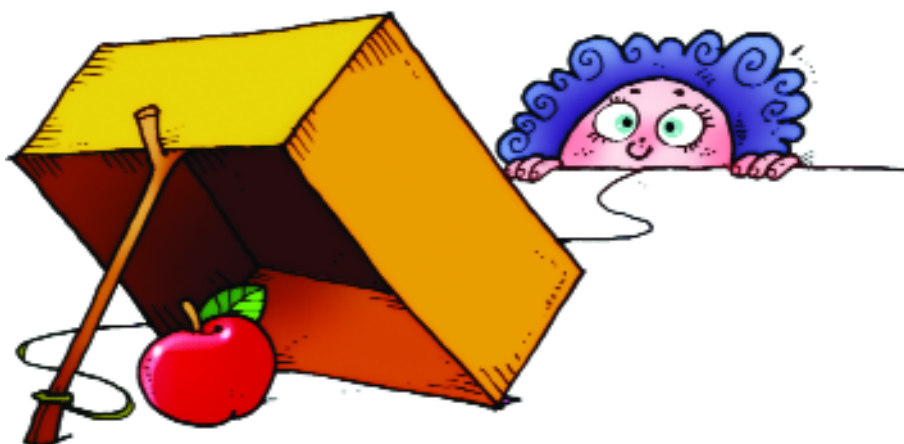




Материјал за рад за учеснике - Лобирање

Лобирање представља процес циљаног и добро осмишљеног деловања на утицајне појединце (на пример, директоре неких институција, предузећа, директоре школа, НВО и сл.) или на битне институције у свом окружењу како би се остварили унапред зацртани циљеви твоје омладинске групе или твојих лично.

Значи, лобирање представља активност коју изводиш са циљем да доведеш до неке промене.



Само лобирање можеш да изведеш на три начина.

На пример, уколико имаш довољно знања и искуства о некој теми па желиш да се бориш за права оних која та знања и искуства немају, тада говоримо о **ЗАСТУПАЊУ**.

Уколико мислиш да би било добро да се поред тебе и твоји вршњаци укључе и да ће тако бити лакше да извршите притисак да се промена деси, говоримо о **МОБИЛИЗАЦИЈИ**.

Када немаш довољно знања и искуства о некој теми па ти је потребна помоћ вршњака или одраслог који та знања има, говоримо о **ПОВЕЋАЊУ КОМПЕТЕНТНОСТИ**.

Сама реч потиче од енглеске речи *lobbying*, а преводи се као јавно заговарање. Ова реч се односи на обичај Британског парламента да се у самој згради Скупштине грађани и њихови представници са својим посланицима срећу и разговарају у њеном предворју (енгл. *lobby*). Временом се реч **лобирање** почела у ужем смислу користити за деловање на појединце који раде у утицајним друштвеним структурама или на јавне личности како би се на формалном нивоу

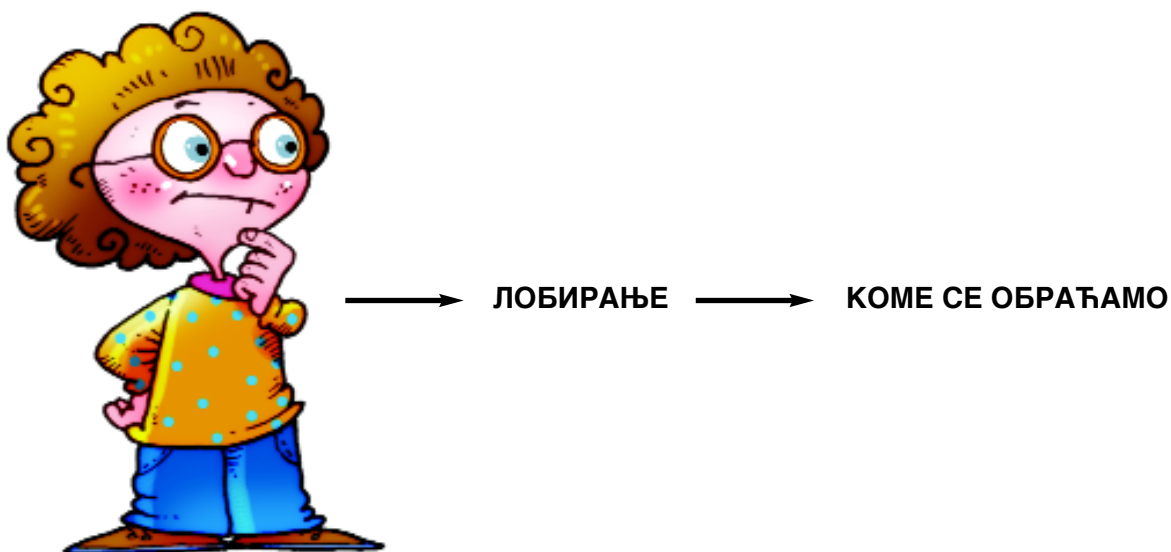
или ширем јавном, изборили за заступање и промовисање права, интереса или идеја одређених друштвених група. **Јавно заговарање** је шири појам који укључује и лобирање, али и шире деловање путем медија и активности локалне заједнице у циљу заступања и промовисања права, интереса или идеја одређених друштвених група.

У наставку наводимо неке кључне карактеристике лобирања, његове процесе, учеснике и циљне групе, уз кључне напомене у вези лобирања у локалној заједници.

Лобирање и јавно заговарање су процеси, односно скупови активности, а не једнократна, појединачна активност. По начину спровођења, процесима, циљним групама и учесницима слични су промоцији. Међутим, промоција је ужи појам од лобирања и јавног заговарања, те се у овим процесима промоција сматра једном од активности. Шематски приказано, однос лобирања, јавног заговарања и промоције изгледа овако:

Свако заговарање има три актера:

- **КОРИСНИК** -
твоји вршњаци чија су права угрожена или ускраћена
и у чију корист ти предузимаш активности;
- **ЛОБИРАЊЕ** -
активности које чиниш да би остварио циљ;
- **КОМЕ СЕ ОБРАЋАМО** -
они на којима је обавеза и одговорност да поштују
и остварују права која ти и твоји вршњаци имате.





Као и сви процеси, **лобирање** има своје **фазе**.

1. Одређивање циљева које желимо постићи лобирањем;

На пример, ти и твоји вршњаци желите да ваша школа препозна модел вршњачке едукације као добар модел рада.

2. Утврђивање и избор особа/група са којима треба комуницирати током овог процеса;

На пример, решите да организујете састанак са директором школе и са наставничким већем.

3. Одабир метода комуницирања са изабраним особама/групама;

Одлучите се за организовање састанка на коме ћете представити своје идеје, а такође и на израду плаката како бисте упознали све у школи са својом идејом и како бисте направили већи притисак на директора да подржи вашу идеју.

4. Утврђивање и распоред задужења особа ангажованих на лобирању;

Ко ће да учествује у изради плаката, а ко ће да иде на састанак?

5. Временски оквир када би требало спровести активности, променити нешто у току, итд.

Када и шта радимо?

Принципи успешног лобирања:

- 1) увек дај јасну поруку
- 2) комуникација је двосмеран процес, води рачуна са ким причаш и како
- 3) користи одговарајући језик и одговарајућу терминологију
- 4) аргументовано заступај своје ставове и шаљи јасне поруке
- 5) имај поверење у оно што говориш
- 6) ставите се у улогу оних са којима комуницирате
- 7) слушање је део процеса који доводи до успеха
- 8) буди стрпљив и истрајан, резултати се често не могу постићи преко ноћи.



Корисни савети у процесу
лобирања за тебе и твоје вршњаке:

- представљајте своје и интересе оних које заступате на стратешки начин тако што ћете детаљно испланирати сваку активност коју планирате да предузмете
- прилагођавајте се новонасталим условима у свом окружењу
- успостављајте што директније односе са појединцима и институцијама
- ширите мрежу сарадника и подржавајте их у њиховом раду (саветима, састанцима, обуком, повезивањем са познаницима, итд.)
- изградите јаку групу сарадника, својих вршњака и оних који подржавају идеје и ставове које и сами заступате
- користите своје активности, помоћ сарадника и контакте да вршите притисак на оне који доносе одлуке
- увек радите на самопоуздању сарадника и оних које заступате јер ће тако на крају успети да се изборе сами за себе
- приче из прве руке (нпр. оних којима су права угрожена) имају много већи ефекат када их људи лично причају, него када их ви препричавате
- лобирање је процес који захтева доста времена и енергије, али се на дуге стазе исплати

Прилог

Општи стандарди у области вршњачке едукације

Садржај:

1. Преамбула
2. Опште назнаке
3. Први стандард - вршњачка едукација, основни принципи
4. Други стандард - вршњачка едукација, изградња компетенције
5. Трећи стандард - вршњачка едукација, критеријуми квалитета
6. Четврти стандард - вршњачка едукација, формални захтеви у вези рада вршњачких едукатора
7. Пети стандард - вршњачка едукација, садржаји обуке
8. Шести стандард - вршњачка едукација, неколико основних приступа на којима почива

1. Преамбула

Вршњачка едукација је метод образовања који омогућава особама које имају нешто заједничко - године, припадност друштвеној групи, пол, занимање или улога, да међусобно размењују знање и вештине.

У нашем контексту то значи да адолесцент има улогу едукатора, тренера и ментора другом адолесценту. Дакле, вршњачка едукације представља вид едукације у којој вршњаци преносе знања, искуства, вештине, нове обрасце понашања и ставове, својим вршњацима. Општи стандарди у области вршњачке едукације треба да служе као основне моралне и етичке смернице за вршњачке едукаторе у свим контекстима када раде са својим вршњацима.

Битно је да обе стране, и вршњачки едукатор и његов вршњак који је у улози онога који учи имају прилике да уживају у овом процесу и да међусобно утичу један на другог стварајући при томе један нови квалитет односа и доприносећи развоју нових сазнања и вештина.

2. Опште назнаке

Општи стандарди у области вршњачке едукације представљају документ који покушава¹ да систематизује основне смернице и правила у овој области. Они треба да се разумеју као целина, која интегрише различите делове, који су истог значаја. То значи да су сви стандарди подједнако важни и да је њихово нумерисање само тежња да постигнемо лакше тумачење документа.

¹ Стандарди који су пред вама представљају оквир који говори у којем правцу треба деловати али, с обзиром на чињеницу да у нацрту овог документа није постојала сагласност свих институција које се баве вршњачком едукацијом, она нема обавезујући карактер.

Оно што јесте основни постулат овог документа јесте да морамо да радимо на оснаживању младих како би били спремнији да одговоре на постојеће потребе које пред њих поставља савремено друштво. Да бисмо младе адекватно оснажили потребно је да имамо савезништво са професионалцима - одраслима, који ће потом радити на лобирању за ширу примену модела вршњачке едукације.

3. Први стандард - вршњачка едукација, основни принципи

Основни принципи од којих се креће када говоримо о вршњачкој едукацији су:

- Учење је феномен. Учење је део свакодневног живота и присутно је у сваком тренутку нашег живота. Оно је процес који никада не престаје.
- Вршњачка едукација је метода која омогућава да се учењу приђе на нови начин. Да се задовоље потребе свих младих људи на другачији начин и да учимо да се развијамо (све стране у процесу) у позитивном правцу.
- Однос у којем адолесцент учи од свог вршњака представља модел - учења по моделу и негира предрасуде о некомпетентности адолесцента.

Школа (или друга институција у којој се преноси знање) у којој би ученици требало да стекну основне квалификације за будући живот, у неким случајевима се претворила у окружење које не задовољава индивидуалне потребе за развојем а разлог може да лежи и у начину на који млади уче тј. у питању којег је узраста особа која им преноси знање. Слично може да буде и у омладинским групама где се инсистира на односу одрасли - адолесцент, и где се овај метод рада види као једини у преносу нових знања и искустава.

Школа је место где би млади требало да развију своје потенцијале, да се уче основним демократским вредностима, где би требало да науче културу разговора, стекну знања из теоријских и практичних предмета и науче се вештинама које ће им омогућити сналажење у животним ситуацијама.

Научити нове вештине, бити у улози вршњачког едукатора као и бити у улози особе која учи од свог вршњака представља процес у коме се све стране развијају и разумеју сами себе.

Вршњачка едукација, поред тога што се бави озбиљним питањима учења, такође може да успостави или ојача осећање поверења и поштовања између страна и унапреди везе које доводе до емоционалног или психолошког развоја.

Вршњачки едукатор често обезбеђује нове перспективе за посматрање питања и давања одговора из угла свога вршњака.

Одговорност може да се научи једино ако је и сами поседујемо а улога вршњачког едукатора доводи до тога да се ова одговорност изгради.

За ово су неопходне подржавајуће одлуке од стране школске администрације или неке друге институције која овај модел може да подржи.

Четири области-предмета који би требало да буду узети у обзир приликом примене вршњачке едукације у школи или неком другом окружењу у којем се одвија процес учења (асоцијације, омладинске групе, омладински центри и сл.) су:

1. Поље подршке у раду младих: квалификација 2-4 особе које би биле подршка у раду младима. Оне би прошле едукативне програме и биле квалификоване и за супервизију. Поред подршке младима, као вршњачких едукатора, радиле би и на самој подршци идеје и на умрежавању са другим институцијама и организацијама, како на локалу тако и шире.
2. Поље ученика: квалификација младих за вршњачке едукаторе кроз адекватну едукацију, сталну подршку у раду и оријентисани и доживљени рад на социјалним компетенцијама ученика.
3. Поље „образовног система”: Одређивање начина имплементације вршњачке едукације у школским програмима и имплементација у складу са потребама и могућностима школе или друге образовне институције (стање у школи, социјални тренинг програми, пројекти), развој конструктивне културе партиципације, дефинисање циљних група и појединача и одређивање положаја школе у односу на локалну заједницу.

Школска администрација (или служба у оквиру образовне институције) би требало да обезбеди:

1. Адекватну обуку за вршњачку едукацију као и базу основних знања у конструктивном процесуирању метода рада. Ово се односи како на професионалце тако и на адолесценте.
2. Обезбедити сате који су потребни за најмање два наставника, професора или других професионалаца који служе као подршка у реализацији програма. Обезбедити потребне сате за вршњачке едукаторе како би могли да раде са својим вршњацима.
3. Тренинг и напредну едукацију најмање два наставника, професора или других професионалаца у области вршњачке едукације. Тренинг и напредну едукацију за саме вршњачке едукаторе.
4. Обезбеђење квалитетне имплементације вршњачке едукације у окружењу.
5. Подршку и признање ангажовања наставника, професора и професионалаца, као и адолесцената, од стране релевантних институција.

4. Други стандард - вршњачка едукација, изградња компетенције

Листа поступака које подижу компетенције вршњачког едукатора

- Показивање интересовања за процес учења
- Активно слушање
- Давање подршке за сваки покушај учења које адолесценти, учесници у процесу, покажу
- Показивање наклоности и порука да вам је стало „Ту сам да вам помогнем да научимо нешто ново. Ту сам да научим нешто од вас. На одличном смо путу!”
- Емоционална резонанца
- Веселост, шалјив тон, примери ...
- Дељење радости за сваки постигнут помак
- Прихватање ставова чак и када се не слажемо

Закон раста у односу са другима приликом учења

Уколико не чинимо ништа да приликом процеса учења а приликом контакта са другим људима напредујемо, чак и ако не радимо ништа лоше и ако стагнирамо, однос ће имати тенденцију погоршавања током времена а процес учења ће врло брзо нестати.

5. Трећи стандард - вршњачка едукација, критеријуми квалитета

Тренинг вршњачких едукатора

Јако је битно да се обезбеде минимални услови да бисмо говорили о адекватној обуци. Уколико адолесцент прође неадекватну обуку (лоши садржаји, недовољан број сати обуке, неадекватно одабране теме и сл.) водитељ радионица неће бити у стању да спремно одговори на захтеве које учесници постављају испред њега.

Неопходни услови су:

- Дobar програм
- Добри тренери (компетентни, способни, да реагују на потребе учесника)
- Дobar одабир учесника (личност, мотивација, спољашња мотивација, личне способности, уравнотежене склоности, пол и лидерство)

- Оптимални радни услови (простор адекватан броју учесника, температура, опрема и материјал, образовни материјал, временска структура)
- Континуирана сарадња (тренери, партиципација, евалуација програма, подршка релевантних институција, обезбедити одрживост)

Супервизија вршњачких едукатора

Супервизија је део програма који омогућава одрживост методе рада и константну позитивну мотивацију.

Битне компоненте су:

- Идентитет супервизора (образован, компетентан, кредибилан за контакте у школи или некој другој организацији/институцији у којој се спроводи програм, добро обавештен и организован, објективан, стална комуникација са свим учесницима у процесу, извештавање)
- Извештавање (евалуација семинара, евалуација рада вршњачких едукатора - месечно, годишње, професионална подршка у развоју одговарајућих метода за писање извештаја)
- Подршка вршњачким едукаторима и развијање мреже
- Сарадња са осталим релевантним учесницима у школи (психолог, педагог, дефектолог и други професионалци), или у омладинским центрима тј. другим образовним институцијама
- Сарадња и умрежавање (између школа и институција)
- Контакт са медијима
- Укључивање у планове и програме у школи и ван школе

Тренинг тренера (ToT)

Тренинг тренера је програм који доприноси одрживости пројекта и који обезбеђује да се у школи, омладинском центру или другој образовној институцији стално едукују нове групе вршњачких едукатора.

Битне компоненте ToT-а су:

- Јасан концепт ToT (циљеви, методе, у оквиру концепта целог пројекта)
- Ритам тренинга (услови рада, добро планирање, одговарање потребама учесника)
- Склад између потреба тренера, пројекта, крајњих корисника и претходног знања

- Учење по моделу (тренер као модел, можемо да учимо из добрих особина тренера)
- Вештине тренирања
- Довољно времена за вежбање
- Вештине планирања (препакирање) да би се учесници научили да прихвате радионице да користе материјал за преслагање сопствених радионица или за стварање сопствених радионица)
- Добро образовање и искуство
- Подршка релевантних институција

6. Четврти стандард - вршњачка едукација, формални захтеви у вези рада вршњачких едукатора

Адолесценти би требало да обављају своје активности едукације вршњака у пару. При томе треба водити рачуна да водитељи одговарају својим учесницима у погледу пола, етничког порекла, културе, језика који користе и сл.

- а) Образовање вршњачких едукатора за будуће тренере укључује најмање 40 сати обуке - 5 дана (10 радионица дефинисане програмом и практично извођење уз супервизију) у периоду између 2 и 3 месеца.
- б) Образовање за тему за коју се едукују будући вршњачки едукатори укључује најмање 30 сати обуке, из одређене области осим уколико сама тема не захтева мање или више времена.
- в) Образовање професионалаца за рад у области вршњачке едукације за рад са адолесцентима подразумева најмање 40 сати обуке - 5 радних дана, уз неопходност одржавање супервизијских састанака са младима.

Образовање може да има следеће форме:

- једнодневна радионица, између којих се праве паузе
- радионица од неколико дана
- недељне радионице (минимум два сата) са редовним састанцима тима за супервизију
- рад у школи, на редовним часовима

Учествовање у овој едукацији треба да буду забележене у извештају и да прате стандардизовану форму формирања вршњачког едукатора.

Ако адолесценти, који прођу обуку за вршњачког едукатора, након што заврше едукацију преузму своје задатке озбиљно, требало би да их прати супервизор

(најмање 2 сата недељно/14 дана). Супервизори треба да буду доступни сваки дан као потенцијалне контакт особе. Супервизор може да прати вршњачког едукатора или кроз омладински центар или кроз рад у школи.

Након завршене едукације и супервизије вршњачки едукатор добија серфитикат који потврђује његово звање. На сертификату стоји и број сати, а потом и област из које је добијен сертификат за вршњачку едукацију.

Вршњачки едукатори могу да формирају тимове, који се редовно састају и који имају за циљ подршку у раду и размену искустава.

Теме којима могу да се баве вршњачки едукатори на састанцима су:

- Фокусирање на тешке ситуације

Понављање и вежбање тешких ситуација које су се већ јављале или тек могу да се јаве током радионичарског рада, коришћењем неких од радионичарских техника, на пример, акваријума или играња улога.

- Рад на представљању пројекта

Осмишљавање постера, флајера или другог промотивног материјала помоћу којих се млади и професионалци упознају са пројектом који се остварује у њиховој средини.

- Довођење гостију

Састанци могу да се искористе и за довођење гостију са којима би се разговарало на одређену тему. То могу да буду стручњаци разних професија: психолози, правници, обучени медијатори, директор школе итд.

- Енергизирање - одржавање радног елана

Настојање да се одржи позитивна енергија у тиму за вршњачку едукацију. Ово време може да се осмисли на различите начине, како га замислите са самим члановима тима. Препоручујемо да се активности овог типа организује ван просторија у којима се одвија свакодневни рад.

- Састанак са другим тимовима

Упознавање других тимова са пројектом који се реализује као и са корисним ефектима који из њега проистичу. Подстицање на будућу сарадњу и размену искуства. Повезивање са тимовима не само у нашој земљи већ и у иностранству. Прављење сопственог веб-сајта може да олакша овакву комуникацију. Такође, размена идеја, материјала и сл. у многостручној помаже и чини разноврснијом примену саме вршњачке едукације.

- Проучавање потреба локалне заједнице

Проучавање потреба локалне заједнице је битно не само ради повезивања с њом, већ и због могућности да она, ако то сматра корисним, подржи неку од омладинских иницијатива у школи, у омладинским центрима тј. међу младима. Пројекти чији је циљ да ојачају и подрже пројекте вршњачке едукације могу да буду веза између потреба младих и потреба саме локалне заједнице, с циљем да се овај модел рада представи и подржи.

7. Пети стандард - вршњачка едукација, садржаји обуке

Наведени садржаји служе као оријентир. Предложене теме везане за едукацију треба да буду имплементиране у складу са потребама младих, при чему сама методологија треба да буде прилагођена њиховој најадекватнијој примени у даљем раду.

А) Садржаји едукације

Ови садржаји се нуде као минимум који је неопходан да се задовољи квалитет обуке. То није финална листа и оно о чему се води рачуна приликом дефинисања индивидуалних програма едукације су:

- услови у самој школи, омладинском центру, омладинској групи
- индивидуалне потребе и знања појединца
- окружење у којем је група младих, будућих вршњачких едукатора и евентуални видови подршке.

Базични ниво едукације:

- радионичарске технике
- радионичарске вештине
- облици рада у радионици
- активности у оквиру радионичарског рада
- улога и особине вршњачког едукатора
- рад са минерима
- планирање даљих акција, организовање семинара и радионица

Напредни ниво едукације

- рад у тешким ситуацијама
- емоције
- сарадња, тимски рад
- лидерство
- групна кохезија
- напредне технике у радионичарском раду (техника театра, и др.)

Тренинг за Тренере/ТоТ

Све горе наведене теме, осим што се радионице деле у два блока тј. модула. У првом делу млади су учесници радионица а у другом делу млади изводе радионице, у улози су водитеља, уз менторство водитеља који их прати и даје им повратне информације.

Тренинг за супервизоре

- основи супервизије
- како радити супервизију
- мониторинг и евалуација
- инструменти за супервизију
- охрабривање и мотивисање особа које нам долазе на супервизију

8. Шести стандард - вршњачка едукација, неколико основних приступа на којима почива

1. Слика људи

У свакој индивидуи постоји потенцијал за формирање адекватног односа са другом особом, за самоспознајом и за међусобним прихватањем.

Вршњачки едукатор верују у компетенције свих учесника да буду креативне и пуне разумевања у процесу учења.

Они разумеју аутономију сваког учесника, поштују целовитост свакога и у исто време различитост промена: где реализују посебне потенцијале.

2. Одговорност

Вршњачки едукатори поштују и подржавају сопствену одговорност свих учесника. Они су свесни њихове одговорности за оквир у којем учимо, који допушта индивидуалност свих учесника у процесу.

3. Атмосфера учења

Вршњачки едукатори стварају сигуран оквир који дозвољава учесницима у процесу учења да прихвате процес преноса знања и вештина. Они креирају атмосферу прихватања и поверења у којој су све стране слободне да се искажу без страха од последица.

4. Све стране и поштовање

Вршњачки едукатори поштују потребе и интересе свих страна. Они прате промене моћи и дају свакој страни могућност да заврши своје излагање. Они осигуравају да су потребе и интереси сваке стране јасно познати.

5. Искреност

Вршњачки едукатори су смирили, пажљиви и охрабрују стране које су у међусобном односу да отворено и директно разговарају о узајамној толеранцији. Кроз искреност стране долазе у контакт са самим собом, са новим знањима и вештинама које им се презентују, са својим емоцијама и потребама и изналазе решења за другачија и нова задовољења тих потреба као и жељу за новим садржајем.

6. Поверење

Према свему што вршњачки едукатори науче (искусе) они се односе са поштовањем и поверењем. Кроз интеграцију и поверење они намећу поверење између страна у процесу учења, да би се дошло до размене мишљења, идеја и вештина.

7. Професионалност

Пажљиво припремљени вршњачки едукатори су обавезни да оптимално сачувају интересе свих страна са којима долазе у контакт. Они воде рачуна о начину на који презентују садржаје, о начину на који се опходе према свим учесницима као и о свим техничким и материјалним стварима о којима треба да воде рачуна.

8. Креативност

Вршњачки едукатори теже да примене све методе и технике које познају, као и да откривају нове а у складу са потребама учесника и потребама самог процеса учења.

9. Компетентност

Вршњачки едукатор се труди да посао уради компетентно а уколико то није у стању, он ће то изнети другим учесницима и са њима ће постићи договор о начину даљег рада или о прекиду процеса учења. Вршњачки едукатор треба да стално унапређује своја знања, да приступи одговарајућим едукативним програмима и да развија културу учења од својих вршњака.

Речник појмова

АДАПТАЦИЈА - својство живог организма да се прилагођава, у нашем случају прилагођавање особе новонасталим ситуацијама.

АДОЛЕСЦЕНЦИЈА - период човековог интензивног развоја, од краја пубертета до зрелог доба, а по неким ауторима од краја детињства па до стицања зрелости. Најчешће се као период адолесценције наводи временски узраст између 12-14, па до 18-21. године.

АДОЛЕСЦЕНТ - младић или девојка у периоду адолесценције.

АДОЛЕСЦЕНТСКА КРИЗА - нормална, развојна психичка криза, везана за прелазак из једног социјалног статуса у други, која се јавља у периоду адолесценције и, по правилу, спонтано се превазилази.

АДОЛЕСЦЕНТСКЕ ГРУПЕ - неформалне групе младих људи, приближно истих година, сличних или истих основних ставова, интересовања и погледа на свет, која има своје норме и обрасце понашања.

АДУЛТ - особа која је завршила са рашћењем и која се може сматрати у потпуности зрелом особом.

АГРЕСИЈА - снажан напад када се користи физичка сила, вербално вређање или конфротиван телесни став и гестикулација.

АКТИВНО СЛУШАЊЕ - вештина слушања друге особе с пажњом и поштовањем, уз јасно (вербално и невербално) стављање до знања да је слушамо; обухвата низ техника које помажу разумевању осећања и потреба саговорника.

АЛТРУИЗАМ - наклоњеност ка другима, љубав према другима.

АРБИТРИРАЊЕ - поступак у коме треће лице или трећа страна у сукобу преузима улогу врховног процењивача ситуације, нуди, или чак намеће своја решења проблема, позива се на ауторитете, правила, претходна искуства.

АСЕРТИВНОСТ - изражавање осећања, потреба, идеја, уверења на начин који уважава другу особу.

БРЕИНСТОРМИНГ (brainstorming) - брзо навођење или записивање идеја без размишљања о њиховом значењу, адекватности.

ЦЕНТРАЦИЈА - усмереност на себе, неспособност да се ставимо у позицију друге особе, да сагледамо ствари из њеног угла.

ЧЕК ЛИСТА - листа која се састоји од унапред припремљених ставки које се из неког разлога проверавају.

ДЕЦЕНТРАЦИЈА - способност да се ставимо у позицију друге особе, да разумемо друге и саме себе, поглед из туђег угла.

ДЕТЕ (ПО КОНВЕНЦИЈИ О ПРАВИМА ДЕТЕТА) - свако људско биће које није навршило осамнаест година живота, осим уколико се у датој држави пунолетство не стиче раније.

ДИФУЗНА ГРУПА - група која није у потпуности конституисана.

ДИСКУРС НАСИЉА - појава у којој структуре моћи и ауторитети почињу да дисквалификују једну од страна у конфликту, или једни друге, а у језику који се користи све је више претњи и ултиматума.

ДОНАТОР - појединци, међународне или националне организације који дају финансијска средства за реализацију неког циља или плана.

ЕГОЦЕНТРИЗАМ - тежња да се узму у обзир само своја стања и оријентација, уз занемаривање понашања и преживљавања других људи.

ЕМПАТИЈА - јасно разумевање осећања, потреба, мисли и жеља друге стране, без суђења и процењивања, саосећање.

ЕСКАЛАЦИЈА - нарастање сукоба, даљи развој конфликта, његово ширење и продубљивање.

ФАЗА - степен развитака.

ФАЦИЛИТАЦИЈА - интеракција тј. модерација неког догађаја или скупа. Фацилитатор (тренер, лидер, ментор) је особа која уређује односе између учесника и предавача тј. излагача, време и теме на неком догађају.

ФИДБЕК (feedback)- повратна информација.

ФОРМАЛНА ГРУПА - група одређена институционалном схемом.

ГЕНЕРАЦИЈА - обично се мисли на припаднике једног покољења, који живе у заједничким, општим условима и чији је опсег око 30 година.

ГЕНЕРАЛИЗАЦИЈЕ - уопштавања.

ХЕДОНИЗАМ - према психолошкој доктрини, сваки чин мотивисан је жељом за задовољством или аверзијом према незадовољству; према етичкој доктрини, дужност је тражити задовољство и избегавати незадовољство и бол.

ХУМАНИСТИЧКИ ПРИСТУП - психолошки правац и покрет који афирмише теоријске поставке да човек поседује пре добру, или у вредносном смислу неутралну природу, а не рђаву и инфантилну.

ИДЕНТИФИКАЦИЈА СА ГРУПОМ - припадност групи до мере у којој се појединац идентификује по понашању, обрасцима мишљења, емоционалним реакцијама, вредностима, моралу и веровању који оперишу унутар групе.

ИМПРОВИЗАЦИЈА - Слободна глумачка игра на сцени, неограничена текстом и неприпремљена на пробама.

ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЈА - процес којим једна личност постиже своју целовитост и недељивост.

ИНТЕНЦИЈА - намена, усмереност ка циљу.

ИНТЕРАКЦИЈА - међудејство, узајамни односи између чланова групе, између група, између појединца и средине, материјала.

ЈА ПОРУКЕ - поруке које се односе на нас, којима говоримо о себи из себе, повезујући се са сопственим мислима, осећањима, потребама, као и са оним чему тежимо; поруке којима вреднујемо тако да исказујемо свој доживљај онога што сами чинимо или што други чине на тај начин што то стављамо у однос са својим вредностима ("ја мислим, осећам, желим, треба ми, хоћу, волим, допада ми се ...").

ЈЕЗИК ПОЗИТИВНЕ АКЦИЈЕ - изражавање сопствених захтева, очекивања у односу на себе и друге у афирмативној форми, не шта не желим, већ шта желим, не шта нећу, већ шта хоћу, не шта ми се не допада, већ шта ми се допада.

КОГНИЦИЈА - сазнање. Процес путем кога особа постаје свесна и стиче сазнање унутрашње и спољашње реалности.

КОМПРОМИС - врста решења конфликта код кога обе стране бивају делимично или половично задовољне решењем, јер само једним делом задовољавају своје потребе, жеље, тежње; прихватају га као привремено решење на путу до коначног, као тренутно једино могуће, као обострано прихватљиво, као израз узајамних уступака и настојања да се успостави сарадња.

КОМУНИКАЦИЈА - процес размене порука (вербалних и невербалних) између најмање две особе, која се одвија са одређеним циљем и намером, нпр. ради изражавања осећања, потреба и мисли, на начин који је другима разумљив.

КОМУНИКАТИВНА СПОСОБНОСТ - способност прилагођавања различитим ситуацијама комуникације.

КОНФЛИКТ - динамички, интерактивни процес, сукоб опречних ставова, импулса, интереса или тежњи.

КОНФРОНТАЦИЈА - директно супротстављање другачијем мишљењу, интерпретацији и виђењу проблема.

КОНСЕКВЕНЦА - последица неког дела или (не)чињења.

КОНСЕНЗУС - начин доношења одлуке који захтева сагласност свих учесника у одлучивању; настаје када сви могу да кажу да прихватају одлуку мада то није оно што у потпуности желе.

КОНСТРУКТИВИЗАМ - теоријски приступ у психологији који узроке или општа правила објашњава домена психологије а не неким другим наукама.

КОНТЕКСТ КОМУНИКАЦИЈЕ - чини свака ситуација у којој се комуникација одвија, коју одређује број учесника, време одигравања, карактеристике простора, узраст учесника, пол, улоге, претходно искуство.

КОНВЕНЦИЈА - споразум или договор у облику обичајног права о модалитетима и нормама понашања.

КОМПЕТЕНЦИЈА - представља задовољавајуће знање и вештине које особа може да има у некој области.

КРЕДИБИЛИТЕТ - слика коју особа пружа о себи у спољњем окружењу. Особа је виђена од стране других као неко ко има знање и личне особине да јој се верује у ономе о чему говори.

ЛАТЕНТНИ КОНФЛИКТ - конфликт који још није прешао у манифестну фазу, који тиња, или конфликт који је решен до фазе компромиса, нема још коначног решења проблема.

ЉУДСКА ПРИРОДА - претпостављене особине које одговарају базичној природи човека.

МАЛОЛЕТНИК - особа која још није напунила 18 година старости.

МАНИПУЛАЦИЈА - покушај да се на неку особу (особе) утиче да би се оствариле сопствене потребе и жеље, тј. покушај да остваримо сопствени циљ путем мењања понашања или мишљења неке особе или особа.

МАТУРАЦИЈА - постизање зрелости.

МЕДИЈАЦИЈА - посредовање у сукобу између две стране вођењем процеса решавања проблема у циљу изналажења заједничког решења.

МЕДИЈАТОР - специјално обучена особа за посредовање у сукобима.

МОЋ - способност да нађемо решења која желимо из позиције ПОБЕДА/ПОБЕДА.

НАГОН - тежње у понашању које произилазе из физиолошких потреба.

НАРЦИЗАМ - самодопадљивост, склоност заљубљивању у самог себе.

НАСИЉЕ - агресивно понашање према некој особи с циљем да се истој нанесе нека штета.

НАВИКА - научени облик понашања који се одликује лакоћом, доследношћу и самоподешавањем извођења.

НЕРЕГУЛАРАН - неправилан.

НЕВЛАДИНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ - види удружење грађана.

НЕЗАВИСНОСТ - тежња ка аутономији, изражено посебно у доба пубертета и адолесценцији.

НОРМА - правило.

НОРМАТИВНО - друштвено оправдан критеријум.

ОСЕЋАЊА/ЕМОЦИЈЕ - један од основних психичких доживљаја, који представља карактеристично узбуђено стање организма изазвано неким емоционалним стимулусом или ситуацијом - манифестују се на субјективном нивоу (лични доживљај, нпр. страх, радост, туга...), физиолошком (убрзан рад срца, знојење...) и понашајном (плач, стезање песница...); могу бити пријатне и непријатне.

ПАРАДИГМА - модел или узор по којем се нешто гради или ствара; поука према којој се нека појава открива, ствара или објашњава; правило које важи за све.

ПАРАФРАЗИРАЊЕ - понављање онога што је речено другим речима уз задржавање аутентичности доживљаја (осећања и потребе).

ПАРТИЦИПАЦИЈА - учешће, односно према Конвенцији о правима детета, право детета на слободно изражавање сопственог мишљења и право да се то мишљење узме у обзир у свим стварима и поступцима који га се непосредно тичу.

ПОЛНА СОЦИЈАЛИЗАЦИЈА - усвајање вредносног система и начина понашања у односима полова.

ПОЛНА УЛОГА - стандарди и очекивања у односу на полне улоге које су дефинисане у свакој култури.

ПОТРЕБА - појам који означава мотиве и вредности сваког појединца, оно што га покреће на акцију, а разликује се од инстинкта, жеље, намере - незадовољене потребе узрокују појаву непријатних осећања и обрнуто. Тежња за остварењем неког циља која је својствена свим људима.

ПРАВО - општа, загарантована правила којима се уређују односи између људи, као и односа људи према заједници.

ПРЕАМБУЛА - уводни део правног акта у оквиру којег се износе циљеви или објашњења онога што у даљем тексту следи.

ПРЕДРАСУДА - став који појединца чини склоним да дела, мисли, опажа и осећа на начин који се подудара са повољном, или (чешће) неповољном оценом о неком лицу или предмету; могу бити расне, полне, узрасне, етничке, класне.

ПРЕГОВАРАЊЕ - расправа о неспоразуму са једном или више особа с циљем да се успостави узајамно разумевање и пронађу заједничка, обострано прихватљива решења, односно начини да се до њих дође на обострано задовољство.

ПРОЈЕКАТ - писана форма у коју појединци или организације стављају своје идеје и акције које желе да реализују, а с циљем остварења промена у друштву.

ПЛЕНУМ - представља такав рад у групи у којем учествују сви учесници радионице. Најчешће се изводи на почетку или на крају радионичарских активности, када се сумирају резултати до којих су дошли учесници, када водитељ презентује неку теорију, тј. у свим оним ситуацијама када је битна размена на нивоу целе групе.

РАДИОНИЦА - је метод рада у којем водитељи покушавају да пренесу одређена знања и информације учесницима, у јасно дефинисаном временском оквиру, користећи при томе радионичарске вештине и технике рада.

РОЛ ПЛЕЈ (role play) - једноставна сцена између најмање две особе која се изводи током радионице са циљем лакшег учења. Често се користи у ситуацијама када учимо о комуникацијским вештинама и решавању проблема.

РЕФЕРЕНТНА ГРУПА - група чије вредносне оријентације, циљеви, норме и стандарди понашања служе као ослонац у процени достигнућа, оцене других личности или друштвених догађаја.

РЕФЛЕКТОВАЊЕ - техника слушања којом се саговорнику "враћа", "одражава" смисао онога што доживљава и што настоји да саопшти, посебно осећања.

РЕПРЕСИЈА - систем забрана и мера, којима се кажњава непожељно понашање и тако врши притисак.

САНКЦИЈА - казна која се изриче у случају кршења закона.

СЕПАРАЦИЈА - одвајање, растављање.

СЛИКА О СЕБИ - целовита слика коју појединац има о себи, укључујући и спољне одлике - телесни изглед, као и спољне односе - социјални, породични и професионални статус.

СЛОБОДА ГОВОРА - право сваког грађанина да јасно износи своје мисли и схватања. Слобода говора је повезана са осталим основним политичким правима и слободама грађана, али је њена реална остварљивост условљена степеном демократичности неког друштва.

СЛОБОДА МИСЛИ - право сваког грађанина да слободно мисли и одабере свој поглед на свет. Ово је битна претпоставка остваривања дечјих тј. људских права појединца.

СОЦИЈАЛНА ЗАВИСНОСТ - условљеност појединца од поступка других.

СОЦИЈАЛНО ЈА - аспект нашег ЈА настао у социјалној интеракцији, под дејством опажања начина на који на нас реагује друштвена средина.

СТАНДАРДИ - документ који прописује минимум правила у некој области.

СТРАНА У КОНФЛИКТУ - особа или група која је директно у конфликту са другом особом или групом.

СВЕСТ О СЕБИ - комплексна свест о сопственом ЈА као издвојеном, особеном, и непоновљивом ентитету, као и његовим појединим аспектима - физичком, социјалном и моралном.

ТЕНЗИЈА - напетост; у конфликтима се јавља међу учесницима као манифестација настојања да владају собом и ситуацијом тако што савладавају своје емоције које имају у вези са њом.

ТИ ПОРУКЕ - поруке које се односе на другу особу или групу у којима говоримо своје процене, судове о њима и тако их чинимо одговорнима за наша осећања, потребе и понашања.

ТРАНСФЕР - пренос извођења операција у области које се разликују од оних у којима су те операције првобитно развијене.

УДРУЖЕЊА ГРАЂАНА/ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА - нестраначка, непрофитна и неполитичка организација формирана с циљем спровођења неких акција, а настаје удруживањем најмање 10 особа, које се називају - чланови оснивачи. У свету се користи назив "невладине организације", а овај израз је и у нашој земљи ушао у колоквијални говор.

УЛОГА/ОЧЕКИВАНА - улога коју социјална средина очекује од појединца, с обзиром на његов формални и неформални социјални положај.

УЛОГЕ/ИГРАЊЕ - играње неких улога ради обуке и упознавање са неком темом, или мењање личног становишта које појединац има.

УЛОГЕ/КОНФЛИКТ - играње две или више улога које су међусобно супротстављене.

ВЕНТИЛИРАЊЕ - слободно исказивање доживљаја, опажаја, мисли, осећања, процена, судова тј. свега што је тренутно у свести са намером да се смањи унутрашња напетост саговорника и тако отвори пут за успостављање самоконтроле.

ВРШЊАЧКА ЕДУКАЦИЈА - образовање у коме су особа која учи и учени, припадници исте генерације. Код нас се обично мисли на образовање адолесцената од стране особа које такође припадају овом узрасту.

ВРШЊАЧКА МЕДИЈАЦИЈА - врста посредовања у сукобима где особа која посредује припада истој генерацији као и особе које су у сукобу.

ВРШЊАК - припадник исте генерације са истим или стичним искуствима.

ЗАСТУПАЊЕ - вршење одређених радњи пред законодавним и судским телима у име неког лица. Заступање се може остварити на основу акта донетог по закону (законски заступник), или на основу уговора између заступника и заступаног.

ЗРЕЛОСТ/ЕМОЦИОНАЛНА - достигнут начин емоционалног испољавања карактеристичан за свет одраслих у одређеној култури.

ЗРЕЛОСТ/ИНТЕЛЕКТУАЛНА - достигнут обим и ниво извођења менталних операција карактеристичних за понашања одраслих особа у одређеној култури.

ЖЕЉА - психичка тежња или жудња, свесна или несвесна која, подстакнута представом пожељног објекта, стреми његовом достизању - често се мешају потребе и жеље - жеља је најчешће начин на који потреба може бити задовољена.

Литература

Belbin, M., (1981): *Управљачки тимови - зашто неки успевају, а неки пропадају*, Butterworth Heinemann, USA;

Боровица, Т., (2007): *Вршњачка едукација у превентивним програмима*, Новосадски хуманитарни центар, Нови Сад;

Coleman, J. C., Hendry L. B., (1999): *The Nature of Adolescence*, Routledge, London;

Dafi Van Balkom, V., Мијатовић, С., (2006): *Стручно усавршавање, Искуства едукатора за едукаторе*, СЕДП, Београд;

Дејановић, В. (2003): *Сада знам, зато могу*, Београд: Центар за права детета;

Glasser, W., (1994): *Квалитетна школа-школа без присиле*, Едуца, Загреб;

Glasser, W., (2000): *Теорија избора*, Алинеа, Загреб;

Gordon, T., (1998): *Како бити успешан наставник*, Креативни центар, Београд;

Група аутора: *Прилози за наставнике основних и средњих школа који су прошли обуку за радионичарски рад у учионици*, Центар за интерактивну педагогију, Београд;

GTZ (2008): *Youth participation*, Eschborn;

Hart, R. (1997) *Children's Participation: the theory and practice of involving young citizens in community development and environmental care*, London;

Holzman, L. (2001): *Lev Vigotski and the new performative psychology: implications for business and organizations*;

Johnson, J., Prutzman, P. (1998): *CCRS s Friendly Classroom Mediation Manual*, Creative Responce to Conflict, Inc., New York;

Јоксимовић, С., (1988): *Млади у друштву вршњака*, Институт за педагошка истраживања, Београд;

Капор-Стануловић, Н., (1988): *На путу ка одраслости*, Завод за уџбенике и наставна средства, Београд;

Ковач Церовић, Т., Росандић, Р., Попадић, Д. (1995): *Учионица добре воље*, Група Мост, Београд;

Ковач Церовић, Т., (1996): *Учионица добре воље*, Креативни центар, Београд;

Николић, И., (2004): *Решавање конфликта*, Центар за слободне изборе и демократију, Београд;

Oxford Talking Dictionary (1998), Learning Company Properties, Inc;

Павловић-Бренеселовић, Д., Павловски Т., (2000): *Тимски рад у васпитној пракси - приручник за обуку васпитача*, Дата-понс, Македонија, Институт за педагогију и андрагогију, Филозофски факултет у Београду и ЦИП - Центар за интерактивну педагогију, Београд;

Павловић-Бренеселовић, Д., Павловски, Т., (2000): *Интерактивна обука - приручник за обуку водитеља интерактивне обуке*, Студио плус, Институт за педагогију и андрагогију, Филозофски факултет у Београду и ЦИП - Центар за интерактивну педагогију, Београд;

Пешић, М., Бранковић, Б., Томановић-Михајловић, С., Дејановић, В. (1999): *Партиципација младих под лупом*, Југословенски центар за права детета, Београд;

Rozenberg, M. (2002): *Језик саосећања - ненасилна комуникација*, Завод за уџбенике и наставна средства, Београд;

Santrock, J. W., (1997): *Adolescence*, University of Texas at Dallas, McGraw Hill, Dallas;

Silerman, M., Auerbach, C., (1990): *Active training, Pfeiffer, An Imprint of Jossey - Bass Inc., Publishers;*

Sonderegger, T. (1998): *Psychology*, Willez Publishing, Inc., USA;

The Columbia Encyclopedia (2001-07), Sixth Edition, Columbia University Press;

Трикић, З. и др. (2003): *Вршњачка медијација - од свађе слађе*, Немачка организација за техничку сарадњу (GTZ) GmbH, Београд;

Трикић, З., Коруга, Д., Врањешевећ, Ј., Дејановић, В., Видовић, С. (2006): *Вршњачка медијација - од свађе слађе*, ГТЗ Београд;

Васиљевић, Л., (2007): *Вештина вођења групе и фацилитације*, ICVA/CIS, Београд;

Видовић, С., Радовановић, М., (2003): *Пилот диск са нешто другачијим моделима програма за образовање Знањем до промена*, GTZ Београд;

Видовић, С., Радовановић, М. (2004): *Спремно у сукобе - рецепти за боље бављење собом, другима, међусобним односима и конфликтима*, Deutsche Gesellschaft fuer Technische Zusammenarbeit (GTZ) ГмбХ, Београд;

Видовић, С., Голић, М., Ћук Миланков, Д., Врањешевећ, Ј., Трикић, З. (2005): *Научи, поентирај*, Немачка организација за техничку сарадњу (GTZ) GmbH, Београд;

Youth Peer Educational Toolkit (2005): *Theatre - Based Techniques for Youth Peer Education: A Training manual*, United Nations Population Fund, Youth Peer Education Network and Family Health International/YouthNet;

Зајегановић Јаковљевић, Ј., (2002): *Храбра нова генерација, Млади у Савезној Републици Југославији - Чињенице и препоруке*, Уницеф, Београд.

Веб адресе

<http://www.ecdlcentar.com/forum/viewtopic.php?t=4627&sid=c14f69483c0b366d65cd44e7e1b4c1b3>

Правила квалитетне и ефектне презентације, ECDL FORUM Југоимпорт - СДРП;

www.dzrp.hr/publikacije/Komunikacija/Prirucnik%20za%20facilitaciju.pdf

Фацилитација, кратак водич за стручњаке, Lawrence Jones-Walters, USA;

<http://www.performanceofalifetime.com/publications.html>

Lev Vyugotsky and the new performative psychology: implications for business and organizations, Lois Holzman, 2001 са веб-сајта

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

37.035(035)
159.923.5-057.874(035)

ВРШЊАЦИ знају како : приручник за
вршњачке едукаторе, адолесценте за вођење
радионица са својим вршњацима / аутори
Станислава Видовић ... [и др.] ; приређивачи
Станислава Видовић, Милена Голић ;
[илустрације Добросав Боб Живковић] . -
Београд : Организација за техничку сарадњу
СР Немачке (GTZ) : Министарство омладине и
спорта републике Србије, 2009 (Београд :
Лигхтхоусе). - 262 стр. : илустр. ; 30 cm

Тираж 400. - Речник појмова: стр. 251 - 258. -
Напомене и библиографске референце уз текст.
- Библиографија: стр. 259 - 261 .

ISBN 978-86-87737-06-8
1. Видовић, Станислава, 1974 - [аутор]
[уредник]
а) Социјално васпитање - Приручници
COBISS.SR-ID 170386700